

**JAILSON LUIZ DA SILVA**

**A PERCEPÇÃO DO POLICIAL MILITAR DO ESTADO DA PARAÍBA SOBRE A  
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO DESEMPENHO DA FUNÇÃO**

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA  
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, SOCIAIS E AGRÁRIAS  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

BANANEIRAS – PB

2019

**JAILSON LUIZ DA SILVA**

**A PERCEPÇÃO DO POLICIAL MILITAR DO ESTADO DA PARAÍBA SOBRE A  
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO DESEMPENHO DA FUNÇÃO**

Monografia apresentada à Coordenação do  
Curso de Graduação em Administração da  
Universidade Federal da Paraíba, em  
atendimento às exigências para obtenção do  
Grau de Bacharel em Administração.

**ORIENTADOR (A): RAISSA DÁLIA PAULINO**

**BANANEIRAS – PB**

**2019**

**Catálogo na publicação**  
**Seção de Catalogação e Classificação**

S586p SILVA, Jailson Luiz da.  
A PERCEPÇÃO DO POLICIAL MILITAR DO ESTADO DA PARAÍBA  
SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO DESEMPENHO DA  
FUNÇÃO / Jailson Luiz da Silva. - Bananeiras, 2019.  
68 f.

Monografia (Graduação) - UFPE/CCHSA.

1. Qualidade de Vida no Trabalho. 2. QVT na Gestão  
Pública. 3. Agentes de Segurança Pública. 4. Percepção.  
I. Título

UFPE/CCHSA-BANANEIRAS



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA CENTRO DE  
CIÊNCIAS HUMANAS, SOCIAIS E AGRÁRIAS  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

ATA DE AVALIAÇÃO DO RELATÓRIO MONOGRÁFICO

Aos 05/06/2019  
na presença dos professores  
RAISSA DÁLIA PAULINO e  
Germana Tavares de Melo  
apresentou-se o Relatório Monográfico do (a) estudante  
JAILSON LUIZ DA SILVA  
intitulado A percepção da polícia militar da PB sobre a QVT  
no desempenho da função,  
obtendo aprovação com média final 10,0 (DEZ), conforme o resultado das  
notas dadas pelos professores abaixo descrito:

Observação: atribuir notas de 0 a 10 em cada critério, ao final a média é o total

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DO RELATÓRIO MONOGRÁFICO	Nota 1	Nota 2
Introdução: apresentação do trabalho, justificativa, o problema e os objetivos da pesquisa, além da estrutura geral do trabalho.	10	10
Capítulo teórico: apresentação da literatura relevante sobre o assunto. A critério do orientador e do aluno, podem ser desenvolvidos dois ou mais capítulos teóricos.	10	10
Método: apresentação das principais decisões e procedimentos do trabalho de campo, com definição coerente com a opção de pesquisa definida (entre qualitativa e quantitativa). Cronograma (Quando TCC 1)	10	10
Resultados: apresentação dos resultados do trabalho empírico, juntamente com a discussão dos resultados à luz da construção teórica e da argumentação seguida desde a introdução.	10	10
Considerações finais: apresentação do fechamento da pesquisa, com retomada dos objetivos e sua análise, assim como as implicações teóricas e práticas da pesquisa e as recomendações de estudos futuros	10	10

Referências: apresentação somente dos itens de bibliografia efetivamente citados no texto.	10	10
Apresentação física do trabalho: coerência com as normas	10	10
Apresentação pública do trabalho	10	10
Total	10	10

Observação: o TCC 1 abrange, no mínimo, a elaboração da Introdução, Referencial Teórico, Método, Cronograma, incluindo as referências. As outras partes (Resultados, Considerações finais) e ajustes são realizados no TCC2” (CADM, resolução 01/2016, p. 16)

**Observações:**

---



---



---



---

Raima Daba Santana Nota 10,0  
Profº Orientador(a)

Germana T. de Melo Nota 10,0  
Profº Examinador

Bananeiras – PB, 05 / 06 / 2019.

Primeiramente, dedico este trabalho à toda comunidade acadêmica que poderá usufruir dele e fazer bons usos e nele se espelhar para estudos na área. Dedico a toda minha família, em especial aos meus pais que me ensinaram os valores do trabalho e do estudo e sempre me motivaram a ambos, sem a influência que minha família teve em minha vida, esta formação não estaria sendo possível. Dedico aos amigos e colegas acadêmicos com quem convivi ao longo do curso. Também à Carolina Menezes que esteve ao meu lado me apoiando no fim de mais esta etapa. Por fim, dedico a todos os meus colegas de trabalho, desde aqueles com os quais convivi nos primeiros empregos até os atuais, para quem este trabalho poderá contribuir, tanto para a qualidade de vida pessoal quanto profissional.



## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente agradeço a Deus por tudo vivenciado ao longo de minha vida, o Qual me amparou em dias difíceis e me mostrou o caminho certo a seguir, sem a presença Dele em minha formação pessoal os fins poderiam ser diferentes.

Agradeço a toda minha família que sempre foi espelho para minha vida profissional e que de alguma forma contribuíram para meu crescimento.

Agradeço aos meus pais por terem se preocupado desde cedo com a minha formação educacional, tanto dentro de casa quanto pessoa, quanto para a escola. Agradeço a minha mãe, Maria do Socorro pela dedicação e preocupação que sempre teve para comigo me motivando com a frase “estude para ser alguém na vida”. Ao meu pai José Luiz, quem com muito sacrifício deu duro para não deixar faltar o material escolar.

Agradeço a todos os meus irmãos, em especial a José Carlos, com quem sempre dividi os melhores e piores momentos de minha vida, quem sempre foi meu melhor amigo, com quem compartilhei em maior parte da vida o caminho para o colégio, seja a pé, de ônibus ou alguma carona quando surgia.

Agradeço ao senhor Roberto Lemos, proprietário da Cachaça Maribondo, quem me deu a primeira oportunidade de emprego e por muitas vezes esteve presente contribuindo de alguma forma para meu crescimento profissional.

Agradeço a Carolina Menezes, namorada, amiga e irmã, que chegou na minha vida na fase final dessa etapa, porém que foi de bastante ajuda devido a sua formação pedagógica.

Agradeço a minha professora e orientadora Dr<sup>a</sup>. Raissa Dália Paulino uma das pessoas com quem me identifiquei no meu processo acadêmico e me despertou o interesse de trabalhar esta área de estudo.

*“É amplamente aceito em nossa sociedade que os trabalhadores não devem ser expostos a condições físicas ou horários que sejam indevidamente perigosos ou prejudiciais à sua saúde”.*

*Richard E. Walton*



## RESUMO

Diante de um cenário de mudanças surge a necessidade de se adotar novas práticas que atenda de forma ágil e satisfatória as necessidades da organização, do cliente e do trabalhador. Nesse contexto a Qualidade de Vida no Trabalho desponta como uma estratégia que visa equilibrar os interesses da organização e do profissional. Com o objetivo de conhecer a percepção do Policial Militar sobre a QVT no desempenho da função, este estudo teve como base teórica o modelo proposto por Walton (1973). Para isso adotou-se a pesquisa descritiva, utilizando do método quantitativo, cuja obtenção e coleta de dados se deu por meio de um questionário semiestruturado, adaptado para a área da Administração Pública, de forma que abordasse fatores referentes à atividade dos Agentes de Segurança Pública. O resultado da pesquisa mostrou que essa categoria de profissional prefere não falar sobre alguns pontos referentes ao trabalho, isso devido ao constitucionalismo da Instituição. De forma geral, a pesquisa apresentou uma leve tendência para uma percepção positiva, no entanto não exclui o lado negativo da mesma que apresenta a necessidade de se tomar uma decisão que prime pela valorização da pessoa do Policial Militar.

**Palavras-chave:** Qualidade de Vida no Trabalho. QVT na Gestão Pública. Agentes de Segurança Pública. Percepção.

## ABSTRACT

Faced with a scenario of changes, the need arises to adopt new practices that meet the needs of the organization, the client and the worker in an agile and satisfactory manner. In this context the Quality of Working Life emerges as a strategy that aims to balance the interests of the organization and the professional. With the objective of knowing the perception of the Military Police on the QWL in the performance of the function, this study had as theoretical base the model proposed by Walton (1973). For this, the descriptive research was adopted, using the quantitative method, whose collection and data collection was done through a semi-structured questionnaire, adapted to the Public Administration area, in order to address factors related to the activity of the Agents of Public Security. The result of the research showed that this category of professionals prefer not to talk about some points related to the work, due to the constitutionalism of the Institution. In general, the research presented a slight tendency towards a positive perception, nevertheless does not exclude the negative side of the same that presents the necessity to make a decision that prizes by the valuation of the Person of the Military Police.

**Keywords:** Quality of Working Life.QWL in Public Management. Public Security Agents. Perception.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>15</b>
<b>1.1 Problema de pesquisa .....</b>	<b>16</b>
<b>1.2 Objetivos .....</b>	<b>17</b>
1.2.1 Objetivo Geral .....	17
1.2.2 Objetivos específicos .....	17
<b>1.3 Justificativa .....</b>	<b>18</b>
<b>2 REVISÃO DE LITERATURA.....</b>	<b>21</b>
<b>2.1 Qualidade de Vida no Trabalho - QVT.....</b>	<b>21</b>
<b>2.2 Escolas da Qualidade de Vida no Trabalho .....</b>	<b>23</b>
2.2.1 Escola socioeconômica .....	23
2.2.2 Escola organizacional .....	24
2.2.3 Escola da condição humana no trabalho.....	24
2.3 Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho.....	25
2.4 Dinâmicas da Qualidade de Vida no Trabalho .....	27
2.5 A Qualidade de Vida no Trabalho na administração pública .....	29
2.6 Agentes de segurança e Qualidade de Vida no Trabalho .....	31
2.7 Os estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho.....	32
2.8 Estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho na administração pública.....	33
2.9 Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho de Walton (1973) .....	34
<b>3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS .....</b>	<b>37</b>
3.1 Caracterização da pesquisa.....	37
3.2 População e amostra da pesquisa .....	38
3.3 Estratégias de coleta e tratamento dos dados.....	38
<b>4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS .....</b>	<b>41</b>
4.1 Características da Polícia Militar da Paraíba .....	41
4.2 Características sociodemográficas.....	42
4.2.1 Perfil social e profissional do participante .....	42
4.3 Avaliação da percepção da Qualidade de Vida no Trabalho.....	46
4.3.1 Critérios de QVT de Walton.....	46
4.3.2 Compensação justa e adequada .....	47
4.3.3 Condições de trabalho seguras e saudáveis .....	49
4.3.4 Oportunidade de usar e desenvolver as capacidades .....	50
4.3.5 Oportunidade de crescimento e segurança .....	52
4.3.6 Integração social na organização .....	53
4.3.7Constitucionalismo .....	54
4.3.8 Trabalho e espaço total de vida .....	55
4.3.9 Relevância social .....	55
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>59</b>

<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>62</b>
<b>APÊNDICE .....</b>	<b>65</b>
<b>APÊNDICE A: QUESTIONÁRIO .....</b>	<b>66</b>

## **LISTA DE QUADROS**

Quadro 1 - Critérios e indicadores de Qualidade de Vida no trabalho - QVT .....	35
Quadro 2 - Divisão do questionário em grupo e por blocos de acordo com cada critério .....	39
Quadro 3 - divisão do perfil sociodemografico por características .....	42

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Número de vagas e distribuição por gênero .....	41
Tabela 2 - Perfil social do participante .....	42
Tabela 3 – Perfil profissional do participante.....	44
Tabela 4 – Compensação adequada e justa .....	47
Tabela 5 – Condições de trabalho seguras e saudáveis .....	49
Tabela 6– Oportunidade de usar desenvolver as capacidades .....	51
Tabela 7 – oportunidade de crescimento e segurança .....	52
Tabela 8 - Integração social na organização.....	53
Tabela 9 - Constitucionalismo.....	54
Tabela 10 – Trabalho e espaço total de vida .....	55
Tabela 11 – Relevância social .....	56
Tabela 12 - Percepção total da QVT .....	57
Tabela 13 – Sugestões de melhoria da QVT .....	57

## 1 INTRODUÇÃO

Um cenário de mudanças tem feito com que as organizações repensem sua forma de administrar, dando início a novos conceitos e métodos administrativos. Para Moreira, Landi e Bazolli (2012), essas mudanças têm seu marco no início do século XXI sendo verificadas em diversos campos, desde tecnológicos e/ou socioeconômico, merecendo destaque o campo competitivo, grande impulsionador de novos modelos de administrar as organizações.

Estas mudanças não se limitam apenas às organizações privadas, como também atingem às instituições públicas por estarem ligadas à necessidade da melhoria de sua forma de gestão, prestação de serviços com qualidade e garantia da satisfação dos usuários destes serviços (MARQUES; BORGES; REIS, 2016). Por isso surge a necessidade de as organizações investirem em meios que fortaleçam o engajamento do seu capital humano com o ambiente de trabalho.

Como forma de garantir resultados e satisfação, as organizações ou instituições públicas podem investir em Qualidade de Vida no Trabalho. Todavia, Bezerra (2006) destaca que empresas privadas têm investido bem mais em QVT para seus colaboradores que as instituições públicas, e, ao mesmo tempo, faz um alerta para a defasagem do emprego público e os fatores motivadores a isso, os quais podem ser compreendidos pela ausência de preocupação com seus servidores.

Os investimentos proporcionados pelas organizações aos seus colaboradores podem gerar certo nível de satisfação quando aplicado de maneira correta ou insatisfação quando negligenciado. Para Sciarpa, Pires e Neto (2007) este fator está relacionado ao desenvolvimento da organização, a qual almeja o aumento da produtividade. Por outro lado, Bezerra (2006) ressalta que na organização pública, devido a sua cultura e falta de recursos para se investir na área de RH, a QVT tem ficado para depois, deixando-se entender que esse problema evidenciado na Administração pública se dá devido a fatores culturais.

A falta de recurso a que Bezerra (2006) se refere, acaba refletindo em variáveis referentes ao trabalho, dentre eles má qualidade da gestão de recursos humanos, má distribuição de pessoal para o trabalho, dentre outros fatores que afetam a prestação de serviços públicos. Além do mais, no âmbito da Administração Pública existem diversas categorias ou classes de trabalhadores que necessitam de atenção especial devido a forma como o serviço é prestado, por exemplo, a classe policial, entre elas a Polícia Militar. Abreu e Adão (2017) apontam que no Brasil essa classe de servidores tem que lidar com situações



críticas que acabam comprometendo a QVT, dentre elas estão salários defasados e falta de contingente para o desempenho das atividades, o que acaba impactando no tempo de folga.

Essa classe de trabalhadores se destaca pela forma de desempenhar suas atividades, além do mais, possuem um regime diferenciado em relação à outras classes, uma vez que a atividade desempenhada põe em risco saúde e até mesmo a vida desses profissionais (PARAÍBA, 1977). Essas características esbarram na ideia apresentada por Walton (19873) onde destaca a aceitação social de que trabalhadores não sejam submetidos a condições trabalhistas que lhe sejam prejudiciais/ perigosas, sejam estas físicas ou condições temporais que lhes afetem a saúde. A atividade policial foge essas condições saudáveis esperadas pelo.

Visando melhorar as condições do trabalho, Walton (1973) apresenta importante estudo, que pelo seu título demonstra o interesse em desmistificar algo que paira sobre a vida profissional, mas que não é de conhecimento dos envolvidos no trabalho. Intitulado de *Quality of Working Life, whatis it?* (Qualidade de Vida no Trabalho, o que é isso?) O autor apresenta critérios que norteiam a avaliação de fatores relacionados à vida profissional para que aja QVT no ambiente organizacional.

A princípio o autor ressalta que a insatisfação com a vida profissional é um fator que em algum momento atingirá o trabalhador. Assim, o autor traça diversos fatores que podem ser prejudiciais tanto à vida do trabalhador quanto a saúde da empresa. Nesse contexto, a QVT entra como uma estratégia para solucionar eventuais distorções do trabalho e o estudo apresentado por Walton (1973) como estímulo para pesquisadores e administradores a buscar formas dinâmicas de corrigir estes fatores.

## 1.1 Problema de Pesquisa

Uma das características que vem à mente quando pronunciado a palavra polícia, é o embate entre estes e aqueles que transgridem as leis. De forma geral, a Polícia Militar no Brasil surgiu para manter a ordem pública num contexto de caos e desordem, refletido pelas diversas revoltas que aconteciam durante o período imperial (LIMA, 2013).

Na atualidade, ainda que as revoltas tenham se extinguido, a polícia ainda permanece com a sua missão, assim como antes, a de manter a ordem, porém sendo cada vez mais difícil cumprir sua tarefa, pois em algumas situações o policial se depara com criminosos bem mais armados que ele. Moraes (2016) traça o perfil de um dos tipos de criminosos com qual o Agente de Segurança Pública pode se deparar no desempenho de sua função, o autor intitula de “novo cangaço” as ações que envolvem desde “pequenos” delitos como a “saidinha de

banco” a arrombamento de carros-fortes, caixas eletrônicos dentre outros. Bandidos fortemente armados como para uma guerra e preparados para agir na escuridão.

Desta forma, à medida que o tempo passa a criminalidade evolui e o confronto entre o policial e o indivíduo transgressor é apenas uma das situações que este profissional pode se deparar no desempenho da atividade.

Em sua rede social, um Policial Militar do Estado da Paraíba destaca algumas características de um dia de serviço, onde é enfatizado os turnos diurno e noturno, assim descreve o Capitão Antônio (2016):

“Repletos de perigos, emoções, aventuras, tristezas e alegrias. O sol ardente na pele, botas pretas, boina na cabeça um rádio onde não se ouve lindas músicas, somente números e vozes de ocorrências que nos deslocam a todo tipo de lugar: asfalto, lama, mato e poeira”.

Diante do fragmento ficam claros fatores os que podem pôr saúde e vida do policial em risco. A exposição a violência que se reflete pelas rondas em favelas, a insalubridade devido ao manuseio de armas e equipamentos de uso coletivo e ao contato físico que há entre estes profissionais e indivíduos suspeitos de alguma delinquência são alguns dos elementos que motiva o estudo a responder a seguinte questão de pesquisa:

**Qual a percepção do Policial Militar da Paraíba acerca da Qualidade de Vida no Trabalho para um bom desempenho de suas atividades?**

## **1.2 Objetivos**

### **1.2.1 Objetivo Geral**

Avaliar a existência da Qualidade de Vida no Trabalho por meio da percepção do policial militar no desempenho de suas atividades.

### **1.2.2 Objetivos Específicos**

- Apresentar conceitos sobre o tema Qualidade de Vida no Trabalho – QVT;
- Verificar como a Qualidade de Vida no Trabalho tem sido abordada na gestão pública;

- Analisar como os servidores públicos/ Agentes de Segurança Pública têm percebido a Qualidade de Vida no Trabalho no ambiente de serviço.

### 1.3 Justificativa

Segundo o Coronel PMPB Batista (2018), a perspectiva de vida do Policial Militar do Estado da Paraíba para o ano de 2017 girava em torno dos 68,7 anos de idade, 7,1 anos a menos que a perspectiva de vida do cidadão brasileiro no geral, isso se justifica pelos problemas que podem ser adquiridos durante a vida em atividade. Estudar sobre a Qualidade de Vida no Trabalho conduzirá o pesquisador a entender o porquê de isso acontecer e mostrará se a QVT de fato existe no ambiente do trabalho. De igual forma, também guiará o pesquisador no entendimento de que a aplicação de estratégias de QVT no ambiente da Segurança Pública fortalecerá a qualidade e agilidade com a qual o serviço é prestado ao cidadão.

De fato, tem-se que a ausência de QVT pode afetar a satisfação do trabalhador, implicando no seu desempenho o que pode refletir na qualidade dos produtos ou serviços prestados. Walton (1973) ressalta que a insatisfação com a vida profissional é um fator que afeta maior parte dos trabalhadores, não importando o *status* ou a posição. De tal maneira, não importa o local em que esse trabalhador esteja inserido, se na Administração Privada ou Pública, se no alto escalão de uma organização ou na camada operacional.

Outro fator impactante na vida do trabalhador são as diversas necessidades que lhe são impostas, por isso, ele precisa ser reconhecido no contexto em que está inserido. Amorim (2010) destaca que na Administração Pública a utilização da QVT objetiva preencher espaços negados no decorrer dos anos referentes à forma de tratamento ao servidor, ao seu trabalho, bem-estar e família. Assim, a QVT mais soa como uma estratégia, ou mesmo como uma correção de fatores negligenciados na vida do trabalhador e que necessita ser aplicada de forma que vise melhorar a perspectiva do trabalhador com relação ao ambiente onde ele desenvolve suas atividades.

É importante ressaltar que o ambiente de trabalho é muito diversificado, por isso há a necessidade de se estudar a aplicabilidade acerca do tema nas diversas áreas. Um estudo importante sobre a QVT, desenvolvido por Cavedon (2014), tem como foco analisar de forma diacrônica, como as percepções olfativas afetam a saúde dos servidores do Departamento de Criminalística do Rio Grande do Sul. Tal estudo é importante para fortalecer a necessidade de

se estudar a QVT na Administração Pública, devido a amplitude desse setor e principalmente da área da segurança pública por apresentar um regime de trabalho diferenciado dos demais.

Tanto à natureza do serviço, quanto o ambiente, se diferem de acordo com cada função, tendo atividades que possuem baixo ou elevado grau de risco. Para a época em que o estudo *Quality of Working Life* foi desenvolvido, Walton (1973) destacava que de forma consensual perante a sociedade, os trabalhadores não devem ser sujeitados a ambientes, horários ou meios físicos que apresentem perigo, ou que seja prejudicial a sua saúde. No entanto, Oliveira *et al* (2013) destacam diversos fatores inerentes a atividade do agente de segurança penitenciária que contrariam essa percepção da época. De igual modo, de forma geral, a natureza da atividade dos Agentes de Segurança Pública possui peculiaridades que contradizem o pensamento da época.

Por isso analisar a Qualidade de Vida no Trabalho de acordo com a percepção do Policial Militar no desempenho de sua função se constitui em um fator importante para que sejam adotadas medidas que visem amenizar os impactos que o trabalho tem sobre a vida dessa classe de servidor público, uma vez que o contexto que se refere a segurança é bastante crítico e a atividade desempenhada por estes envolve diversos tipos de ambientes, riscos para a própria vida, perigo a sua integridade física e psicológica, assim como elementos institucionais, econômicos, dentre outros que podem elevar o nível de estresse destes (ABEU e ADÃO, 2017). Por outro lado, o estudo visa despertar o interesse de pesquisadores a compreender como a QVT ou ausência dela impacta na qualidade da prestação dos serviços desempenhado por estes agentes públicos, de forma que seus resultados apontem maneiras de beneficiar a população com serviços mais ágeis.

O estudo também busca colaborar para o meio acadêmico, gerando material para estudos futuros relacionados a QVT na Administração Pública, tendo o pensamento de que o tema se apresenta de forma multifacetada, e que envolve diversos tipos de agentes da sociedade, evidenciando que não importa o tipo de organização ou instituição, todas elas precisam de atenção por parte dos estudiosos, seja por sua busca por melhores resultados, seja pela valorização do seu quadro de pessoal, pois como afirma Conte (2003, p. 1) “funcionários com qualidade de vida no trabalho são mais felizes e produzem mais”.

Os próximos tópicos abordarão assuntos acerca do tema estudado, apresentando uma revisão literária que traça pontos importantes para a construção do conceito sobre a temática. De igual forma, será abordado como a QVT tem sido tratada no contexto da Administração Pública e sua aplicação com agentes de segurança. Por fim, é feito um breve levantamento sobre os estudos referentes ao assunto em questão; é apresentada uma breve descrição sobre

os critérios de QVT elaborados por Walton (1973) e mais adiante são analisados os dados da pesquisa e apresentado os resultados elucidando a percepção do Policial Militar sobre a qualidade de vida no trabalho ao desempenhar as suas funções.

## **2 REVISÃO DE LITERATURA**

Para o desenvolvimento e entendimento desse estudo, abordar-se-á nessa seção a construção do conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (LIMONGI – FRANÇA, 2012), Qualidade de Vida no Trabalho na Administração Pública (BEZERRA, 2006), estudos sobre a Qualidade de Vida na Administração Pública (ALFENA e RUIZ, 2015) e os critérios para a avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (WALTON, 1973).

### **2.1 Qualidade de Vida no Trabalho - QVT**

A palavra qualidade por si só desperta uma ideia positiva sobre algo, que pode assumir duas vias perceptíveis: má qualidade ou simplesmente qualidade, esta última como algo positivo. De fato, quando abordado a questão da qualidade dentro das organizações espera-se que os produtos ou serviços prestados adquiriam tais atributos, por outro lado os resultados esperados não serão observados se não houver o engajamento dos funcionários no desempenho das atividades (CONTE, 2003). Desta forma, investir em programas que fortaleçam o compromisso dos funcionários com o trabalho se torna numa forma de transferir aos serviços ou produtos a satisfação percebida por estes.

Junte-se a isso a importância de se investir em Qualidade de Vida no Trabalho, que se justifica pela necessidade e evolução das novas formas de administrar, na qual objetiva-se maior eficiência e eficácia na produção de bens ou serviços prestados. Segundo a autora e estudiosa sobre tema Limongi - França (2012), a QVT surge devido a um conjunto de circunstâncias que envolvem desde fatores biológicos, sociais e até mesmo políticos. O termo tem sido usado com frequência para descrever valores humanos outrora negados com o avanço de fatores tecnológicos, industrial, produtivo e com o crescimento econômico (WALTON, 1973).

Dentro desse contexto, percebe-se que o fator humano está presente como foco de preocupação para que a Qualidade de Vida no Trabalho aconteça. Sciarp, Pires e Neto (2003) ressaltam que a ênfase no indivíduo e seu bem-estar é algo que há milênios era abordados pela corrente de autores que estudavam sobre o tema, destacando que na Revolução Industrial (sec. XVIII) foi quando esta corrente ganhou forças impulsionando pessoas e instituições na busca pela mudança da conjuntura da época devido às rigorosas condições do trabalho.

De forma geral, a QVT traz pontos que se relacionam à abordagem sobre a Qualidade de Vida como valores biológicos, psicológicos e sociais, perceptíveis na definição conceitual,

a qual diz que a Qualidade de Vida é tida como a “percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura e sistema de valores nos quais vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (WHOQOL, 1994, apud DANTAS; SAWADA; MALERBO, 2003, p.533). Acrescentem-se esses elementos à vida profissional e teremos impactos positivos ou negativos em sua vida ou mesmo para a organização.

Esta definição da QV ajudará na construção do conceito da QVT por possuir elementos referentes ao ser humano e por se apresentar como uma percepção do indivíduo. No entanto, não basta apenas que o indivíduo perceba que a Qualidade de Vida no Trabalho aconteça, pois alguns fatores que se relacionam diretamente ao trabalho vão mais além do que aspectos que tratam da saúde do colaborador, mas que envolvem um conjunto de elementos dos quais fazem parte questões fisiológicas, sociológicas, psicológicas do indivíduo assuntos relacionados a organização (CONTE, 2003).

Rodrigues (1999, apud VASCONCELOS, 2001) destaca que a Qualidade de Vida (QV) sempre foi uma preocupação humana, mesmo que em outros contextos fosse apresentada com outra denominação, além de apresentar objetivos claros que focam no indivíduo, como satisfação e bem-estar. Por outro lado, se existe a preocupação com a pessoa, dentro das organizações surge a preocupação com os resultados como contra partida dos investimentos feitos nas condições de trabalho.

Dada forma geral o conceito de QV é muito amplo e por isso, percebe-se que o tema Qualidade de Vida no Trabalho sugere um subtema da mesma, uma vez que saindo de uma visão macro, passa a focar no indivíduo dentro da organização. Silva, Pedroso e Pilatti (2010 apud ALFENAS; RUIZ, 2015) corroboram com essa ideia destacando a QVT como uma ramificação da Qualidade de Vida, focada na atmosfera profissional.

Atualmente, a QVT vem reforçar a evolução do cenário administrativo e as novas formas de administrar. Vasconcelos (2001) lembra que o foco dos idealizadores desse conceito era em torná-la numa ferramenta gerencial eficaz. De fato, a QVT evoluiu e hoje tem se tornado um desafio para as organizações uma vez que sua implementação enfrenta problemas, dentre eles o modismo e os gastos empresariais (FREIRE, 2013).

Um aspecto importante no tema é que o indivíduo é o objeto principal para que seja percebida a ocorrência da Qualidade de Vida no Trabalho, uma vez que o assunto traz elementos que são intrínsecos a ele estando ligados de forma direta ao mesmo (SCIARP; PIRES; NETO, 2007), por isso a empresa que tenha por objetivo fazer uso da QVT como estratégia para atingir seus objetivos, não deve deixar de lado o seu colaborador, pois focar nele é a forma mais acertada de fazer com que a Qualidade de Vida aconteça dentro do ambiente



de trabalho. Além do mais, progressivamente, as empresas passam a entender que num contexto globalizado, o capital humano faz toda a diferença (FREIRE, 2013).

É importante ressaltar que, constantemente a abordagem acerca do tema está relacionada às questões de saúde no ambiente de trabalho (SCIARP; PIRES; NETO, 2007), isso devido à conceituação geral, como fora apontada anteriormente, sobre a QV, no entanto, depara-se com diversas abordagens que envolvem outros fatores. Dessa forma, como o tema é apresentado, nota-se que estudar sobre a QVT requer um olhar bastante sensível do pesquisador.

## **2.2 Escolas da Qualidade de Vida no Trabalho**

Na busca de facilitar os estudos relacionados ao tema, Linmongi - França (2012) apresenta uma proposta para a consolidação conceitual do tema Qualidade de Vida no Trabalho. Essa proposta é dada na forma de escolas, onde cada uma delas aborda a relação do indivíduo com diferentes contextos, sendo assim dividida em dimensões socioeconômica, organizacional e condição humana de trabalho.

Essas escolas são fundamentais para a construção conceitual do tema, pois se pode dividir de forma sistemática a relação do indivíduo dentro e fora do ambiente de trabalho, da mesma forma, pode-se situar o tema dentro de um contexto global, depreendendo-se que a Qualidade de Vida no Trabalho não é algo exclusivo de uma determinada região ou ambiente.

### **2.2.1 Escola socioeconômica**

A Escola Socioeconômica apresenta fatores relacionados à política e à globalização. Também nesse contexto, situa-se a utilização do termo “terceira via”, que para Limongi – França (2012, p. 24) tem sido a maior contribuição “no campo da organização sociopolítica das nações”. O centro dessa abordagem está na relação entre os indivíduos e seus objetivos.

É importante observar que neste contexto, como ele se dá na relação indivíduo/objetivos, Limongi – França (2012) destaca que essa abordagem coloca em xeque a globalização, e que não se pode negar que, do ponto de vista socioeconômico o trabalho e a remuneração por ele ainda é um grande responsável por garantir ao indivíduo uma qualidade de vida. Por outro lado, se a remuneração é uma garantia de qualidade de vida, ela provavelmente será uma via motivadora capaz de aumentar o desempenho do trabalhador gerando benefícios para a organização (CONTE, 2003).

Dado essa razão socioeconômica da qualidade de vida, a autora Limongi -França (2012), destaca as contribuições que a economia tem trazido ao estudo do tema, dentre eles os índices de Desenvolvimento Humano (IDH), Desenvolvimento Social (IDS), e de Condições de Vida (IDCV). Esses pontos se relacionam com a forma multifacetada com a qual a qualidade de vida se apresenta, podendo ser estudada e aplicada em diversos setores.

### 2.2.2 Escola Organizacional

Ademais, é na Escola Organizacional proposta por Limongi – França (2012) que se encontram os principais autores, numa escala evolutiva, que impulsionaram a discussão sobre as condições do trabalho. A autora ressalta que para compreender as dimensões que povoam o conceito de QVT é necessário entender as condições socioeconômicas presente e condicionante na maneira teórica e analítica de se observar assuntos que tratam do tema.

É importante ressaltar que, conforme abordado nessa escola, o cenário no qual se desenvolve a QVT é o local da produção, ou seja, onde ocorrem as relações de trabalho que envolve dimensões específicas (LIMONGI – FRANÇA, 2012). Desta forma, a organização se configura como a base para o pensamento do conceito de QVT.

A autora destaca que a referência ao termo “chão de fábrica” se deve à contextualização da época, observado nos estudos de Taylor no séc. XX, sobre tempos e movimentos, no qual o cientista procurou organizar o trabalho e aperfeiçoar o trabalhador em componentes específicos desse como forma de elevar a produtividade (DETONI, 2001).

Assim, pode-se entender que do Taylorismo se abriram janelas para outras maneiras de pensar e compreender o indivíduo, uma vez que seu estudo era voltado aos métodos e técnicas como a produção era desenvolvida (LIMONGI – FRANÇA, 2012), motivando outros estudiosos a pensar o lado humano do trabalhador. Neste contexto surgem os estudos sobre as relações humanas abordando elementos preocupantes com a saúde física, mental e psicológica do trabalhador (LIMONGI – FRANÇA, 2012, p. 26), abrindo caminho para pensamentos diferentes.

### 2.2.3 Escola da Condição Humana no Trabalho

Por fim, situado na Escola Condição Humana no Trabalho, encontram-se elementos que fazem referências ao indivíduo, a sua humanidade e elementos referentes ao seu comportamento, seu estado biológico e sobre fatores sociais, apresentado por Limongi –

França (2012) como um complexo biopsicossocial relacionados às pessoas. Esse é um tema que envolve três níveis, segundo a autora, que enfatiza que os mesmos foram propostos por Lipowski, tendo partido da medicina.

Nesses níveis repartidos em partes, têm-se elementos relacionados às características físicas do indivíduo, repassados a ele hereditariamente, têm-se fatores voltados a sua capacidade de sentir, algo que se relaciona com sua construção emocional que são percebidas intrinsecamente e, por fim, fatores relacionados ao indivíduo dentro do convívio social, externado pelas diversas formas de interagir com os diversos elementos que constituem o meio socioeconômico, observados nas dimensões biológica, psicológica e social respectivamente (LIMONGI – FRANÇA, 2012).

Esses fatores são importantes para conhecer como o ser humano é constituído, levando o pesquisador a perceber os seus anseios, uma vez que o mesmo não é uma máquina na qual ao desempenhar uma atividade relacionada a alguma dessas dimensões desative as outras. (CONTE, 2003), apresenta algumas situações na vida do trabalhador que podem de uma hora para outra mudar seu comportamento e com isso aponta a importância da QVT.

De forma geral, os elementos de uma dessas dimensões ou todas elas, estão interagindo juntas. No ambiente organizacional não se pode deixar de lado o fator emocional/psíquico do indivíduo, além do mais, esta compreensão da humanidade do trabalhador parte da ideia de que ele é o seu corpo, o que evidencia traços de vivências passadas e almeçadas.

Por fim, cada um desses fatores correlacionados e identificados em cada uma das escolas propostas, dá a quem se propõe a estudar sobre o tema uma luz que guie no desenvolvimento de práticas administrativas que levem a organização a desenvolver novas competências, assim a integralização delas identificam os anseios por qualidade de vida nas organizações (LIMONGI – FRANÇA, 2012).

### **2.3 Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho**

Devido à complexidade do tema, não há como definir exatamente em que ponto a qualidade de vida no trabalho começa ou termina, se ela é um fator exclusivamente externa ou interna à organização, a verdade é que não há como desmembrar um fator do outro. Por ser a qualidade de vida uma percepção do indivíduo, algo obtido por ele como resultado positivo e satisfatório de algum esforço, sem que haja necessariamente ligação com seu trabalho formal e a remuneração paga por isso, pode ser considerada como qualidade de vida, assim, a

percepção que se tem é que a qualidade de vida compreende um conjunto de práticas e ações que se relacionam com um grupo de indivíduos e com o meio no qual ele está inserido propondo realização pessoal e satisfação para terceiros.

Partindo desta percepção acerca do tema Qualidade de Vida, tem-se que a “Qualidade de Vida no Trabalho é percebida como um conjunto de ações, programas e atitudes que interferem em toda a organização, independentemente das funções de seus colaboradores” (LIMONGI – FRANÇA, 2012, p. 149).

Devido às diversas formas como a Qualidade de Vida no Trabalho é apresentada e dada a sua forma de abordagem, a sua conceituação vem se construindo ao longo do tempo, por diversos autores com diferentes enfoques (SCIARP; PIRES; NETO, 2007, p.03). Isso demonstra a importância do tema para a construção de um ambiente de trabalho no qual o indivíduo se sinta mais realizado e possa desempenhar de forma mais eficiente a sua tarefa.

Historicamente, diversos autores têm se proposto a estudar sobre o tema, em que se verifica uma evolução histórica de fatores que já estavam presentes no homem bem antes que o tema assumisse a forma que se tem hoje. Vasconcelos (2001) destaca a historicidade a cercado tema, quando este era percebido de outra forma 300 a.C nos ensinamentos sobre a geometria de Euclides de Alexandria para a melhoria do trabalho as margens do Nilo, como também as *Leis das Alavancas* de Arquimedes em 287 a.C com a finalidade de amenizar os esforços físicos. Daí o fortalecimento de que a preocupação com o indivíduo e as condições do trabalho não é algo tão recente.

Entende-se que conceituar Qualidade de Vida no Trabalho não difere da forma de como conceituar Qualidade de Vida, isso se dá pela forma como ambas se apresentam e sem falar que uma deriva da outra. No entanto, por isso diversos autores têm se dedicado ao longo dos anos a estudos no intuito de chegar a um conceito sistematizado do que vem a ser Qualidade de Vida no Trabalho. Segundo Vasconcelos (2001), o século XX apresenta muitos pesquisadores que deixaram sua contribuição para os estudos relacionados a satisfação do sujeito no ambiente de trabalho.

Ao abordar acerca da construção do conceito sobre o tema, a autora Limongi – França (2012) destaca a mistura desordenada que há em torno do conceito, o que levaria a organização utilizar como mais uma moda. O que não deixa de ser verdade, pois uma empresa poderia se intitular como geradora de Qualidade de Vida no Trabalho e não condizer com essa realidade. No entanto, Gimenes *et al* (2014) ressaltam que o tema tem sido assunto de grande importância e discussão no âmbito organizacional devido ao cenário competitivo em que se encontra e nisso reside a importância da criação de medidas que visem ao bem-estar

biopsicossocial do colaborador. Freire (2013, p. 8) corrobora com a importância da QVT ao destacar que foi nos anos 70 que o tema ganhou força com a criação de centros de estudos em Qualidade de Vida no Trabalho, nos Estados Unidos.

Assim sendo, diversos autores ao longo do tempo, vem deixando sua contribuição para a construção do conceito de Qualidade de Vida no Trabalho. Limongi – França (2012) destaca a importância das variáveis no modelo de análise proposto por Walton em seus estudos, na qual oito categorias que dizem respeito ao indivíduo dentro da organização são observados, enquanto que Fernandes e Gutierrez (1998, apud LIMONGI – FRANÇA, 2012) vêm chamar atenção para outros fatores que se relacionam à QVT.

Desta forma, como existem muitos fatores que se relacionam ao tema, o mesmo acaba sendo transformado em estratégia para que seja utilizada dentro das organizações.

## **2.4 Dinâmicas da Qualidade de Vida no Trabalho**

O tema Qualidade de Vida no Trabalho e sua abordagem estão relacionados a diversos fatores, dentre eles a saúde do indivíduo, assim como a satisfação percebida pelo mesmo, além de a mesma se constituir numa estratégia administrativa. Muitas empresas têm se dedicado a investir em programas voltados ao tema, porém no Brasil o assunto entra em cena de forma tardia em relação a outros países. No entanto, os esforços pela QVT partem do anseio pela competitividade e motivação pela importação de produtos externos e a dinâmica pela implantação de programas voltados à Qualidade Total (FERNANDES 1996 apud GRACIA, 2007).

Um dos principais fatores motivadores e pelo qual a QVT deve se preocupar reside no capital humano, este que, para Dias (2016), se constitui no maior bem para as organizações de sucesso, uma vez que é ele responsável pela ação da instituição, seja ela privada ou pública. No entanto, os fatores influenciadores da aplicação da QVT não residem apenas no indivíduo em si, mas também parte de fatores externos que impõe às organizações maiores exigências quanto a produção, qualidade nos produtos ou serviços prestados, além de fatores intrínsecos ao indivíduo (MAIA; ARAÚJO; ALLOUFA 2012). Dessa forma, percebe-se que tanto os fatores internos quanto externos influenciam na aplicação da Qualidade de Vida no Trabalho.

Assim, os diversos fatores que influenciam as organizações, também influenciam os pesquisadores a se preocuparem com o tema. Partindo dessa premissa, percebe-se que os estudos em Qualidade de Vida no Trabalho não se limitam apenas às empresas e organizações privadas, mas também à Administração pública. A necessidade de estudos na área dá-se pelo

fato de as organizações estarem mais preocupadas com fatores relacionados à satisfação e motivação (GARLET; BEURON; SCHERER, 2017). Todavia, cabe salientar que bem mais que a preocupação com estudos que aborde esta temática, esta pesquisa preocupa-se principalmente com a percepção da QVT, na importância dela adotada como estratégia e pela preocupação em desenvolvê-la no ambiente de organizacional.

Existem diversos estudos aplicados no serviço público buscando compreender os mais diversificados fatores causadores de QVT e a utilização desse conceito dentro da organização. Um trabalho importante é apresentado por Ferreira, Alves e Tostes (2009), que busca mostrar a relação existente entre a prática e problemáticas na aplicabilidade da Qualidade de Vida no Trabalho no serviço público em órgãos da esfera Federal. As mudanças no mundo do trabalho e os impactos produzidos por elas impactam na Administração Pública, impondo novas perspectivas quanto a sua função, finalidade, arquitetura e funcionamento (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009).

A forma como o tema é abordado e sua aplicabilidade, não deve se limitar apenas às grandes corporações ou empresas privadas, uma vez que a QVT é vista como estratégia e possui objetivos distintos, além do mais, segundo Garlet, Beuron e Scherer (2017, p. 110), o serviço público tem apresentados diversos problemas vivenciados pelos seus colaboradores, desde problemas relacionados à saúde, à vida pessoal como ao ambiente de trabalho. Aí reside a necessidade de também se preocupar com o indivíduo que compõe o serviço público.

No serviço público, assim como em qualquer outra instituição, as abordagens sobre o tema Qualidade de Vida no Trabalho surgem devido às diversas mudanças pelas quais o mundo tem passado nos últimos anos. Ferreira, Alves e Tostes (2009) afirmam que essas mudanças estimulam os gestores a reestruturarem as práticas vivenciadas pela organização e, conseqüentemente, dá respostas de forma eficaz para essas exigências provocadas por tais mudanças. De fato, em cenários de mudanças existe a necessidade de adoção de novas práticas e tem-se que a figura do gestor é algo em comum em qualquer tipo de organização, pública ou privada, por isso, não se deve excluir sua figura desse contexto, pois este também é parte no processo evolutivo (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009).

Nesse cenário, percebe-se o entrelaçamento de três fatores os quais estão relacionados ao bem-estar dos servidores, a satisfação daqueles que fazem uso dos serviços prestados pelas instituições públicas e a eficácia e eficiência desses serviços, que acabam gerando obstáculos à práticas gerenciais em relação a programas de Qualidade de Vida no Trabalho (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009).

Aqui se percebe que além dos envolvidos diretamente no processo produtivo, existem aqueles que deles fazem parte indiretamente, ou seja, aqueles que usufruem dos serviços prestados pelos órgãos públicos. Por isso, a questão da Qualidade de Vida no Trabalho está tão atrelada à questão da satisfação, de forma que ela seja capaz de ser gerada para trabalhadores e consumidores/usuários, além do mais a insatisfação do usuário destes serviços acaba por forçar os órgãos públicos a buscarem mudanças referentes ao ambiente de trabalho (OSBORNE; GAEBLER, 1994 apud MARQUES; BORGES; REIS, 2016).

Nota-se que ao ser gerado no ambiente de trabalho, a Qualidade de Vida perpassa as paredes da organização, chegando até o consumidor/ usuário, isso pode ser atribuído ao fato de que funcionários melhor valorizados trabalham com maior dedicação aplicando ao produto ou serviço mais qualidade. De fato, a Qualidade de Vida no Trabalho tem partido de um processo evolutivo do enfoque sobre a Qualidade Total (WESTLEY, 1979 apud FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009), passando agora a ter sua aplicabilidade não apenas nos produtos (bens ou serviços), mas também sendo aplicada como estratégia de gestão para garantir qualidade de vida ao colaborador responsável pelo processo produtivo.

Além do mais, quando há a preocupação em manter um ambiente prazeroso aos seus colaboradores acaba por responder tanto aos seus anseios destes quanto dos empregadores, podendo estes dispor de um ambiente mais aprazível no qual terão a oportunidade de maximizar a qualidade de seu trabalho (FREIRE, 2013, p.09).

A implementação de programas de Qualidade de Vida no Trabalho tem se tornado algo bastante importante para qualquer tipo de instituição, não apenas pela questão da obtenção de resultados, pois quando observado seu objetivo e a definição do tema, tem-se a figura do capital humano, que numa perspectiva mais humanizada do trabalho, carrega em si a necessidade da valorização (BEZERRA, 2006 apud BASTOS *et al*, 2011), daí a preocupação que deve haver com quem faz a organização, pois compreende-se que colaborador melhor valorizado, repassa ao produto aquilo que ele recebe. De fato, o desempenho com entusiasmo contribui para que haja uma sociedade melhor (GIMENES *et al*, 2014).

## **2.5 A Qualidade de Vida no Trabalho na Administração Pública**

Ao se preocupar com a Qualidade de Vida no Trabalho na Administração Pública, Maia, Araújo e Alloufa (2012) destacam algumas exigências que são impostas aos trabalhadores e as consequências causadas por elas, e afirmam que essa situação não é algo exclusivo das empresas privadas, mas que também acomete as organizações públicas. Para



Cardoso (2003, apud GARCIA, 2007), atualmente a QVT busca a humanização do ambiente de trabalho, focando no equilíbrio entre trabalho e lazer, objetivando melhoria na qualidade de vida, de tal forma que perpassa as paredes da organização gerando bem-estar ao indivíduo.

No serviço público, a dinâmica com a qual a Qualidade de Vida no Trabalho tem se apresentado requer algumas preocupações. Bezerra (2006) afirma que no serviço público ela se encontra em estado de atenção devido a diversos fatores como a deficiência do serviço público, baixos salários, dentre outros. Nicoletti e Lauer (2007 apud BASTOS *et al*, 2011) ressaltam a importância destes programas tanto nas organizações privadas quanto na Administração Pública, enfatizando que os mesmos se relacionam às necessidades dos indivíduos assim como ao ambiente de trabalho.

Quando comparado, no setor privado, a Qualidade de Vida no Trabalho tem maior inclusão e frequência, enquanto que no setor público ela ainda enfrenta barreiras (FERREIRA, 2006 apud FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009), isso demonstra o maior interesse que se há em investir no tema quando se refere às instituições privadas que nas públicas. No entanto, Bezerra (2006) destaca que empresas públicas também têm dado atenção ao tema devido a desmotivação e a qualidade do serviço prestado.

A preocupação com o sujeito quanto colaborador e o ambiente no qual ele desempenha sua tarefa aparenta causar impactos nas organizações quando na verdade a preocupação que havia residia na produção. Garlet, Berun e Sherer (2017) apontam que, em se tratando do setor público, a Gestão de Pessoas precisa estar preparada para lidar com a temática. Os mesmos autores ressaltam essa preocupação que deve haver por parte da Gestão Pública devido à natureza da prestação de seus serviços.

Quando se pensa no serviço público, logo se imagina a qualidade do serviço prestado por estas instituições, de fato, a qualidade do serviço parte da qualidade do trabalho realizado, das ferramentas usadas e de como são aplicadas essas ferramentas. Acrescente-se a qualidade do serviço, a insatisfação do colaborador com o seu serviço, isso pode ser motivado pela ausência de programas que valorizem o indivíduo dentro dessas organizações.

Na busca pela satisfação dos seus funcionários, as empresas privadas têm investido em um conjunto de atividades que os beneficiem (BEZERRA, 2006, apud BASTOS *et al* 2011, p. 04), algumas dessas atividades podem ser praticadas no próprio ambiente de trabalho, outras devem ser aplicadas as estruturas físicas do ambiente.

Em se tratando do serviço público, Bezerra (2006) faz uma ressalva alertando para a precariedade da QVT nas organizações públicas. As consequências para isso, bem mais que a má qualidade dos serviços prestados, são sentidas pelos servidores, como as doenças

ocasionadas pelas condições de trabalho. Alfenas e Ruiz (2015) apontam os benefícios obtidos pela organização quando ela investe em QVT, que varia desde benefícios aos servidores públicos quanto na produtividade e na qualidade dos serviços prestados.

Dessa forma, não apenas o servidor ganha com isso, mas num contexto mais amplo, ganham a administração, o servidor e o cidadão. Desta forma, Amorim (2010) correlaciona a satisfação do servidor no trabalho ao nível do atendimento prestado aos clientes/usuários destes serviços.

Apesar do conhecimento que há sobre o tema, quando se pensa a questão da precariedade de se investir em programas voltados à melhoria das condições de trabalho, surge a questão: quais os fatores que levam a Administração Pública a não investir em Qualidade de Vida no Trabalho? Para responder a tal questão, Bezerra (2006) destaca fatores como a falta de uma gestão pública eficiente, além da forma como os investimentos financeiros são conduzidos, além do mais a impressão negativa que se tem a respeito do servidor público de que este não está comprometido com o trabalho e para isso não necessita de investimentos. No entanto, essa ideia que se tem sobre o servidor e que está relacionada à qualidade do serviço prestado, parte justamente da insatisfação com o serviço o que pode ser justificada pela ausência de preocupação por parte dos gestores na busca de atingir a satisfação do indivíduo no ambiente de trabalho.

Nota-se que a Qualidade de Vida no Trabalho está muito relacionada à satisfação do servidor, e de fato é o que vai influenciar na qualidade dos serviços prestados. Em um estudo realizado por Amorim (2010), destaca-se que a percepção dos servidores quanto às variantes que influenciam na Qualidade de Vida no Trabalho, os resultados apresentados mostram que a instituição que serviu de base para os estudos difere de outros setores da Administração Pública. A autora observa fatores que se relacionam ao ambiente de trabalho, assim como a remuneração, dessa forma os servidores demonstram insatisfação quanto ao plano de cargos e carreiras e satisfação regular referente à remuneração.

## **2.6 Agentes de Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho**

É importante compreender como a QVT é vista pelos agentes de segurança e a forma como ela é aplicada. Oliveira *et al* (2013) ressaltam que algumas categorias de profissionais deveriam receber um nível melhor de QVT devido à natureza do serviço. Essa ressalva foi feita em um estudo que aborda a Qualidade de Vida no Trabalho dos Agentes de Segurança Penitenciária da Paraíba – ASP-PB, de fato, essa é uma das categorias que deveriam ter uma

atenção redobrada em relação a QVT, pois a carga horária é diferenciada e os fatores relacionados ao trabalho são bastante complexo, segundo o mesmo autor.

Esses critérios não dizem apenas respeito aos ASPs, mas de forma genérica, pode-se atribuir a qualquer Agente de Segurança Pública. Essa condição diferenciada é verificada quando analisado o estatuto do Policial Militar da Paraíba, que ao se formar promete até mesmo a vida mediante as circunstâncias e necessidade do serviço (PARAIBA, 1977).

Ao ingressar na Polícia Militar da Paraíba, prometo regular minha conduta pelos preceitos da moral, cumprir rigorosamente as ordens das autoridades a que estiver subordinado e dedicar-me inteiramente ao serviço policial militar, e a manutenção da ordem pública e a segurança da comunidade, mesmo com o risco da própria vida.

Nota-se diante do contexto o motivo pelo qual se deve haver uma maior preocupação sobre a QVT do policial, funções do tipo têm um maior impacto sobre a vida profissional e social do indivíduo. Cavedon (2014) corrobora com essa ideia ao afirmar que esse impacto é notável em algumas profissões e que há a tendência de que as pessoas que exercem funções de um elevado grau de risco maior provavelmente experimentaram com mais facilidade as consequências negativas do estresse.

Outra característica referente aos Agentes de Segurança Pública é a carga horária, tal indivíduo possui uma carga de trabalho que dura 24 horas consecutivas com intervalos de folgas de 72 horas (OLIVEIRA *et al*, 2013). Esse mesmo fator também foi constatado por Cavedon (2014) enquanto desenvolvia um estudo sobre QVT com agentes de segurança pública do Departamento de Criminalística do Rio Grande do Sul.

Apesar da folga ser satisfatória, o que vamos analisar será a influência que a QVT tem sobre o desempenho da função, como ela está sendo percebida pelo servidor.

## **2.7 Os estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho**

Para fortalecer a importância de estudar sobre Qualidade de Vida no Trabalho, é necessário recorrer às pesquisas que apontem os dados sobre os estudos na área, em busca pelo site *spell.org*, utilizando como palavra-chave, no mecanismo de buscas, Qualidade de Vida no Trabalho, foram encontrados 75 resultados, ou seja, um total de 75 estudos na área citada, entre os anos de 1988 e 2018. Em contrapartida, no site *scielo.org*, utilizando-se na ferramenta de busca, sob a opção de títulos, Qualidade de Vida no Trabalho, foram encontrados 49 resultados para o tema, estudos realizados entre os anos de 2005 a 2018, o que leva a um total de 124 publicações sobre o referido tema entre os anos de 1988 e 2018.

Apesar da importância do tema, quando analisado em estudos acadêmicos, os resultados ainda são poucos. Milhome e Rowe (2016) destacam a preocupação com relação às publicações acerca da QVT devidos as áreas estudadas pelo tema, uma vez que os objetivos são diferentes quando as pesquisas são voltadas para a área da saúde ou para a área da gestão.

## **2.8 Estudos Sobre Qualidade de Vida no Trabalho na Administração Pública**

De maneira geral, os resultados anteriormente apresentados envolvem tanto instituições privadas quanto públicas. No entanto, encontram-se estudos específicos referentes à QVT na administração pública, dentre eles uma análise da produção científica sobre o tema entre os anos 2007 e 2013, intitulado de “Um panorama de estudos sobre qualidade de vida no trabalho na administração pública brasileira no período de 2007 a 2013”, no qual Alfenas e Ruiz (2015) ressaltam a importância do bem-estar dos servidores públicos para a garantia da satisfação dos usuários de tais serviços de forma eficiente e eficaz. Com isso, no referido estudo, os autores apresentam uma revisão não sistematizada sobre a QVT na Administração Pública brasileira.

Por outro lado, Milhome e Rowe apresentam no ano de 2016 um trabalho que aborda a questão das publicações científicas acerca do tema, no Brasil e fora do país, porém, de forma geral, trata da Qualidade de Vida no Trabalho como um todo, tal investigação baseou-se nos anos entre 2006 e 2015.

É importante que se tenham trabalhos sobre o tema, desta forma aumenta-se a importância que reside na implementação e implantação de ferramentas de gestão que envolva a Qualidade de Vida no Trabalho, no entanto, quando se olha para o contexto de publicações nacionais, Milhome e Rowe (2016) destacam a oscilação ocorrida ao longo dos dez últimos anos anteriormente aos anos das pesquisas, destacando que os anos de 2007, 2012 e 2015 não houve publicações sobre o tema em periódicos que se enquadrassem nos critérios por ele usados para a pesquisa.

Quando se trata de estudos desenvolvidos na Administração Pública, Alfenas e Ruiz (2015) destacam a obtenção de 24 publicações, as quais formaram a pesquisa, desta sendo 14 artigos retirados das revistas escolhidas, 7 artigos obtidos nos anais da EnANPAD, um capítulo de livro e duas dissertações. Isso reforça uma evolução na aplicabilidade dos estudos na Administração Pública, além do mais, os autores destacam o número de pesquisadores que tem se dedicado ao tema.

Por fim, fica expresso que estudar sobre Qualidade de Vida no Trabalho não deve se limitar apenas a sua aplicabilidade no setor privado, mas também na Administração Pública nos seus diversos setores e secretarias. Olhar apenas para um lado da moeda e dos resultados pode causar o esquecimento do outro lado. Alfenas e Ruiz (2015) fazem uma importante observação, que mesmo diante da quantidade de estudos acerca do tema, para os anos analisados por ele (2007-2013), existe a ausência de publicações de estudos e pesquisas de análise da produção científica voltada especificamente para o setor público que ofereça subsídio a pesquisadores e administradores que se interessem pelo assunto, deixando evidente a falta de interesse em se estudar o trabalhador dentro de instituições públicas.

## **2.9 Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho de Walton (1973)**

Ao longo dos anos, muitos estudiosos têm se dedicado aos estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho, cada qual deixando sua colaboração para o tema com a propositura de um modelo de QVT, a exemplo de Richard Walton (1973); Rachkmann e Oldan (1975); Nadler e Lawer (1983); E. Huse e T. Cummings (1985), dentre outros. No entanto, Pedroso e Pilatti (2009) destacam que, no que tange à pesquisas de caráter qualitativo ou quantitativo, o modelo de Walton é o mais utilizado. Por outro lado, Limongi – França (2012) afirma que Walton é o primeiro autor norte-americano a tratar o tema da forma como ele hoje se apresenta (estruturado em critérios).

Em seu trabalho sobre a QVT, Walton (1973) destaca que diversos experimentos são realizados na busca de melhorar a produtividade das organizações. Pedroso e Pilatti (2009) afirmam que esse é um dos mais modelos por apresentar um número maior de dimensões e envolver elementos que perpassam o ambiente de trabalho. Isso deixa claro que fatores relacionados ao trabalho têm influência

Na busca de identificar a percepção da Qualidade de Vida no Trabalho dos professores em uma escola pública, Santos (2012) faz uso do modelo proposto por Walton para a obtenção dos dados e a partir daí fazer um diagnóstico identificando os fatores influenciadores na satisfação e insatisfação dos mesmos no trabalho. Esse modelo visa fornecer uma estrutura com a finalidade de analisar as principais características da Qualidade de Vida no Trabalho.

Os critérios de avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho apontados por Walton (1973) estão divididos em oito, os quais são: compensação adequada e justa, condições do trabalho, oportunidades de usar e desenvolver as capacidades, oportunidade de crescimento segura e de forma continuada, inserção social na organização, constitucionalismo, estabilidade

entre trabalho e o espaço vital e por fim a relevância do trabalho social, os mesmos se tornaram um dos padrões mais usados em estudos sobre o tema. Dias (2001 apud SANTOS, 2012) aponta que esse modelo é mais amplo quando se trata para a análise do trabalhador de uma organização, uma vez que tende a avaliar aspectos referentes à autonomia, mobilidade na organização e segurança no emprego.

Por outro lado esses critérios podem ser divididos ou não em sub-critérios (PEDROSO e PILATTI, 2009). O Quadro 1 apresenta esses critérios acompanhados de sub-critérios ou indicadores de QVT que facilitam a análise dessas variáveis e a identificação de cada fator que necessitem de melhorias para que haja qualidade de vida profissional no ambiente de trabalho.

**Quadro 1** - Critérios e indicadores de Qualidade de Vida no trabalho - QVT

<b>CRITÉRIOS</b>	<b>INDICADORES DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO</b>
1. Compensação Justa e Adequada	Equidade interna e externa Justiça na compensação Partilha dos ganhos de produtividade Proporcionalidade entre salários
2. Condições de Trabalho	Jornada de trabalho razoável Ambiente físico seguro e saudável Ausência de insalubridade
3. Uso e Desenvolvimento de Capacidades	Autonomia Autocontrole relativo Qualidades múltiplas Informação sobre o processo total do trabalho
4. Oportunidade de Crescimento e Segurança	Possibilidade de carreira Crescimento pessoal Perspectivas de avanço salarial Segurança de emprego
5. Integração Social na Organização	Ausência de preconceitos Igualdade Mobilidade Relacionamento Senso comunitário
6. Constitucionalismo	Direitos de proteção do trabalhador Privacidade pessoal Liberdade de expressão Tratamento imparcial Direitos trabalhistas
7. O Trabalho e o Espaço Total de Vida	Papel balanceado no trabalho Estabilidade de horários Poucas mudanças geográficas Tempo para lazer da família
8. Relevância Social do Trabalho na Vida	Imagem da empresa Responsabilidade social da empresa Responsabilidade pelos produtos Práticas de emprego

**Fonte:** Detoni (2001), Adaptado de WALTON (1973: 11 - 21)

O Quadro 1 não mostra os critérios em ordem de prioridade (DETONI, 2001), todavia é um modelo norteador para os estudos referentes a QVT devido a sua abrangência. Segundo o mesmo autor, a hierarquia de prioridades pode assumir formas diferenciadas dependendo da organização na qual seja aplicada.

Na próxima seção é apresentado pontos referentes a metodologia usada no estudo, assim como a abordagem e estratégia que guiaram o mesmo até o seu fechamento.



### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este tópico visa apresentar a metodologia, incluindo a abordagem e estratégias aplicadas para o desenvolvimento do estudo. Segundo Hair Jr. *et al* (2007) o objetivo da pesquisa é identificar uma verdade, uma vez que a motivação do pesquisador é encontrar uma resposta. Por isso, através dos métodos ora expostos se busca compreender uma verdade, a partir da coleta de dados extraídos do espaço no qual a pesquisa se aplica.

#### 3.1 Caracterização da Pesquisa

A pesquisa científica se caracteriza pelo surgimento de uma questão, o que impulsiona o pesquisador a buscar por respostas. “Quando fazemos pesquisa, buscamos saber o que existe para entender, explicar e prever fenômenos (COOPER; SCHINDLER, 2016, p.52)”. Essa busca pelo conhecimento e ânsia por demonstrar resultados comprobatórios sobre o estudo leva o investigador a traçar metas e métodos delineados que o leve à obtenção de dados. Entretanto, para que a pesquisa atinja a finalidade, é necessário que haja um planejamento anterior a fim de estruturar os passos a serem seguidos.

Outro fator importante na investigação é a essência do problema, segundo Walliaman (2015), essa é uma condição determinante para o tipo de pesquisa a ser adotada, o que possibilita traçar a finalidade da mesma. Vergara (2016), ao discorrer sobre a definição das metodologias a serem usadas em estudos, elenca uma série de fatores para se escolher aquele que adéque ao que se busca analisar. Por isso, tendo com finalidade descrever fatores a percepção que o Policial Militar tem sobre fatores referentes ao seu trabalho, o presente estudo assume as características de uma pesquisa descritiva. Segundo Hair Jr. *et al*. (2007), na pesquisa descritiva apresentam-se planos estruturados, que são criados para descrever as características e fazer relações entre as variáveis apresentadas por uma questão problema.

Quanto a abordagem, devido as características do estudo, fez-se uso da quantitativa, a qual serve para mensurar diversas variáveis para serem analisados por meio de ferramentas estatísticas (WALLIMAN, 2015). Desta forma, mesmo que a QVT possua variáveis que não possa ser quantificada sem que se adotem medidas para as mesmas, é possível mensurá-la devido aos esforços de pesquisadores e médicos que deram passos positivos em transformar variáveis que dizem respeito a qualidade de vida em medidas quantificáveis (CICONELLI *et al*, 1999). Com a QVT não é diferente, a partir do uso de uma escala de valores, se medirá

variáveis como o nível de percepção dos trabalhadores sobre fatores relacionados ao seu trabalho.

### **3.2 População e Amostra da Pesquisa**

A pesquisa tem como população o Agente de Segurança Pública que desempenha a função Policial Militar. Quanto a amostra, esta foi coletada no ambiente onde estes desempenham suas funções, por exemplo, Batalhões, Quartéis, Companhias ou Pelotões dentro da possibilidade de cada indivíduo e de igual forma na rua, com aqueles policiais que desempenham corriqueiramente a atividade fim.

Quanto ao método de amostragem, Hair Jr. *et al* (2007) afirmam que este recurso depende de uma série de fatores que envolve teoria e prática, e que conforme a natureza da pesquisa, objetivos e tempo, o tamanho da amostra é um elemento importante para a investigação, podendo ficar a critério do pesquisador a sua definição ou ser seguida de forma já abordada por alguns autores. O mesmo autor define uma série de modelos de amostragem que ajudam o pesquisador a se guiar para a definição do espaço amostral, no entanto, optou-se pela amostragem por conveniência, da qual participam aqueles que estão dispostos a fazer parte da pesquisa contribuindo com as informações necessárias. (HAIR JR. *et al*, 2007).

### **3.3 Estratégias de Coleta e Tratamento dos Dados**

Tendo determinado o espaço amostral e o tamanho amostra, parte-se para a coleta dos dados que ocorreu por meio de questionário semiestruturado e adaptado, tendo sido o mesmo já aplicado por outros pesquisadores em estudos que objetivavam avaliar a percepção ou a satisfação de trabalhadores com relação a QVT. Conforme Hair Jr. *et al* (2007), o procedimento de coleta de dados se constitui em um fator crucial, uma vez que auxilia na tomada de decisão. Ainda segundo os autores, os resultados apresentados pelos questionários, uma vez bem construídos, apresentam materiais confiáveis e válidos se a pesquisa demonstrar fases bem desenvolvidas.

O questionário utilizado na pesquisa é baseado e adaptado do modelo de Walton (1973). O mesmo encontra-se disponível em um estudo desenvolvido por Pedroso e Pilatti (2009), no qual os autores fazem uma revisão literária a cerca desse modelo. Por fim, para facilitar a análise optou-se por dividi-lo em dois grupos: o primeiro contendo o perfil do pesquisado e o segundo o questionário para coleta de dados destinados a avaliação da QVT,

este por sua vez dividido em blocos com questões relacionadas aos critérios propostos por Walton, conforme o Quadro 2.

**Quadro 2** - Divisão do questionário em grupo e por blocos de acordo com cada critério

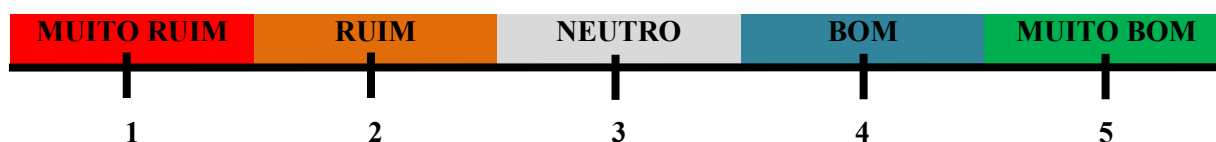
GRUPOS			NÚMERO DE QUESTÕES
<i>Características sociodemográficas</i>			8
CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE WALTON	BLOCOS	Compensação justa e adequada	7
		Condições de trabalho	7
		Uso e desenvolvimento de capacidades	4
		Oportunidade de crescimento e segurança	4
		Integração social na organização	4
		Constitucionalismo	4
		O trabalho e o espaço total de vida	3
		Relevância social do trabalho na vida	4

Fonte: Autoria própria

Como a QVT se apresenta como uma variável do tema Qualidade de Vida que remete a fatores que podem ser observados e por isso qualificados, depreende-se que existem anseios por adotar medidas que possam quantificar a qualidade de vida como um todo, esses interesses partem de médicos e cientistas (BOWLING apud CICONELLI *et al*, 1999, p. 144), assim adotando-se medidas quantitativas pode-se chegar a parâmetros que se possa adotar conceitos mais gerais sobre o tema.

Uma forma de se quantificar a QVT é a utilização de uma escala *Likert*, para isso, nela as respostas se apresentam de forma objetiva com pontuações já pré-estabelecidas. Alexandre *et al* (2003), afirma que em uma escala *Likert* as respostas apresentam variações de acordo com o grau de importância que é dado para o item a ser respondido. Desta forma, o presente estudo utiliza-se de tal escala com o objetivo de mensurar o quanto o ASP percebe a presença da Qualidade de Vida no Trabalho ao desempenhar sua função. A escala apresenta uma pontuação variável que vai de 1 (um) à 5 (cinco), sendo de “muito ruim” para o número 1 e “muito bom” para o número 5. Conforma ilustração abaixo.

**Figura 1** - Escala Likert



Fonte: Adaptado Alexandre *et al* (2003).

Segundo Alexandre *et al* (2003), uma escala *Likert* apresenta fatores peculiares com relação às categorias adotadas na mesma, o que segundo o autor, faz-se necessário o uso adequado de categorias.

O questionário foi aplicado com Policiais Militares de diferentes cidades do Estado da Paraíba, da mesma forma por regionais de. A princípio objetivava-se alcançar o número de 200 respondentes, muitos foram convidados a participar, no entanto nem todos se dispuseram a colaborar. Ao todo, 114 (cento e quatorze) indivíduos contribuíram para a pesquisa, assim sendo o mesmo número a quantidade de questionários respondidos.

Por fim, os dados obtidos foram tratados por meio de ferramentas estatísticas, sendo utilizados os programas IBM SPSS e Microsoft Excel dos quais foi possível extrair as medidas estáticas necessárias para a conclusão do estudo, dentre elas estão a média, mediana e desvio padrão. A seção 4 apresenta os dados coletados ao mesmo tempo apresenta a análise destes.

## 4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Este tópico visa apresentar os resultados obtidos na pesquisa e com eles poder chegar a uma conclusão que responda ao objetivo do estudo. Hair Jr. *et al* (2005, p.356) afirmam que os “resultados e implicações sintetizam as principais descobertas e as conclusões a partir de sua relação com os objetivos do estudo”.

### 4.1 Características da Polícia Militar da Paraíba

Segundo a Lei nº 8. 812 (BRASIL, 1990) a idade mínima de 18 (dezoito) anos e aptidão física e mental são alguns dos pré-requisitos para investidura em cargo público. Esses princípios são apenas alguns dos quais norteiam a forma de ingresso para a Polícia Militar, pois os editais são baseados na referida lei.

A PMPB tem estatuto próprio, subordina-se diretamente ao Governo do Estado e quanto a operacionalidade está responde ao Secretário de Segurança Pública e seu objetivo é manter a ordem pública (PARAÍBA, 1977). A instituição possui peculiaridades próprias, se diferenciando de qualquer outra atividade.

Em suma, a maior parte dos cargos é ocupada por pessoas do gênero masculino, pois os editais reservam uma pequena porcentagem dos cargos destinada às mulheres. Esses valores podem ser visualizados na Tabela 1.

**Tabela 1** - Número de vagas e distribuição por gênero

ANO	Nº DE VAGAS	VAGAS POR GÊNERO		PERCENTUAL POR GÊNERO	
		MASCULINO	FEMININO	MASCULINO	FEMININO
2018	900	850	50	94,5%	5,5%
2014	520	494	26	95%	5%
2008	860	810	50	93,83%	6,17%
2007	860	810	50	93,83%	6,17%

**Fonte:**Polícia Militar da Paraíba (adaptado)

A Tabela 1 apresenta a distribuição de vagas por gênero, nela está representado o número de total vagas constantes nos editais dos respectivos anos de referência para o curso de Formação de Soldados, o total de vagas para o sexo masculino, o total para o sexo feminino e o valor percentual para ambos os sexos.

A Tabela 1 mostra os valores referentes à forma de ingresso para o CFFSd, todavia existe outra forma de ingresso, que é para Oficial, porém a reserva de vagas destinadas ao gênero feminino apresenta baixos percentuais, das 30 vagas ofertadas no anos de 2018, 25 foram destinadas ao sexo masculino e 5 ao sexo feminino, em média 16,66% das vagas (PARAÍBA, 2018).

As informações apresentadas na Tabela 1 têm importância para justificar a participação do gênero feminino em menor número na pesquisa.

## 4.2 Características Sociodemográficas

Este ponto visa analisar o perfil sociodemográfico dos participantes e o questionário que corresponde a essas características foi dividido em duas partes: a primeira compreendendo o perfil social do indivíduo: gênero, faixa etária, estado civil, escolaridade e, a segunda parte, está relacionada ao perfil profissional, conforme o Quadro 3.

**Quadro 3-** Divisão do perfil sociodemográfico por características

Perfil social	Perfil profissional
Gênero	Comando Regional
Faixa etária	Graduação/Posto
Estado civil	Ambiente de predominância do serviço
Escolaridade	Tempo de serviço

**Fonte:** Autoria própria

Em seguida, essas características são analisadas de acordo com sua divisão e dispostas em tabelas com valores referentes a cada variável contida no perfil sociodemográfico.

### 4.2.1 Perfil Social e Profissional do Participante

Este tópico tem como finalidade analisar o perfil daqueles que se propuseram a participar da pesquisa científica. A Tabela 2 apresenta o perfil social dos participantes da pesquisa, contendo a frequência relativa e percentual de participantes por cada variável.

**Tabela 2 -** Perfil social do participante

VARIÁVEIS		Frequência	%
GÊNERO	MASCULINO	103	90,4%
	FEMININO	11	9,6%

FAIXA ETÁRIA	MENOS DE 20 ANOS	0	0,0%
	21 A 30 ANOS	24	21,1%
	31 A 40 ANOS	59	51,8%
	41 A 50 ANOS	25	21,9%
	50 ANOS OU MAIS	6	5,3%
ESTADO CIVIL	SOLTEIRO	28	24,6%
	CASADO	66	57,9%
	DESQUITADO	0	0,0%
	DIVORCIADO	4	3,5%
	UNIÃO ESTÁVEL	16	14,0%
ESCOLARIDADE	ENS. MÉDIO	13	11,4%
	SUPERIOR INCOMPLETO	49	43,0%
	SUPERIOR COMPLETO	41	36,0%
	MESTRADO (ANDO)	0	0,0%
	ESPECIALIZAÇÃO (ANDO)	11	9,6%
	DOUTORADO (ANDO)	0	0,0%

**Fonte:** Pesquisa direta 2019

Conforme exposto na Tabela 2, há uma enorme diferença entre os gêneros, sendo que 9,6% dos respondentes é sexo feminino e 90,4% do sexo masculino. Essa característica dá-se ao fato de que a maior população do efetivo da PMPB é composta pelo sexo masculino, o que se comprova pelos editais que reserva um baixo número destinado ao gênero feminino.

Com relação à faixa etária, nota-se uma maior frequência entre os participantes que compreendem entre 31 aos 40 anos de idade, representados por 51,8% dos pesquisados. Quando observado outros limites de idade, a pesquisa aponta um equilíbrio entre elas, por exemplo, de 21 a 30, 21,1% e 41 a 50 anos de idade 21,9%, quanto aos 5,3% restantes representam aqueles acima de 50 anos.

Quanto ao estado civil dos participantes, os dados mostram que, em sua maioria, 57,9% dos respondentes são casados ou possuem outro tipo de relacionamento, união estável 14%, enquanto que 24,6% são solteiros e 3,5% são divorciados.

No tocante ao grau de escolaridade, o ensino médio é condição essencial e obrigatória para ingresso na PMPB. A Tabela 2 mostra que 11,4% possuem apenas ensino médio. No entanto, durante a aplicação da pesquisa, em conversa com um dos participantes, foi apontado que em tempos passados era comum que se ingressasse na Polícia sem o devido grau de ensino, bastava que “a pessoa fosse passando na rua, um superior chamasse e perguntasse: ‘você quer ser policial?’, o voluntário recebia uma arma, a farda e ia servir em uma cidade”.

Na atualidade, o policial está cada vez mais procurando se especializar, o que se demonstra pelos dados apresentados, sendo que 43,0% possuem nível superior incompleto (cabe salientar que nesse grupo estão os que desistiram e os que ainda cursam o nível

superior), 36,0% tem o nível superior completo e 9,6% estão fazendo especialização ou já possuem enquanto que mestre (ando) e doutor (ando) não apresentaram participantes.

A Tabela 3 apresenta o perfil profissional daqueles que se dispuseram participar da pesquisa.

**Tabela 3 – Perfil profissional do participante**

VARIÁVEIS		Frequência	%
COMANDO/REGIONAL	CPRM	68	59,6%
	CPR I	46	40,4%
	CPR II	0	0,0%
GRADUAÇÃO/POSTO	SOLDADO	47	41,2%
	CABO	29	25,4%
	SARGENTO	18	15,8%
	SUBTENENTE	2	1,8%
	TENENTE	11	9,6%
	CAPITÃO	4	3,5%
	MAJOR	1	0,9%
	TEN.CORONEL	2	1,8%
	CORONEL	0	0,0%
	RUA	77	67,5%
AMBIENTE DE PREDOMINÂNCIA DO SERVIÇO	EXPEDIENTE/ ADMINISTRATIVO	31	27,2%
	RUA E	6	5,3%
	EXPEDIENTE/ADMINISTRATIVO		
TEMPO DE SERVIÇO	1 A 5 ANOS	21	18,4%
	5 A 10 ANOS	31	27,2%
	10 A 15 ANOS	14	12,3%
	15 A 20 ANOS	25	21,9%
	20 A 25 ANOS	3	2,6%
	25 A 30 ANOS	20	17,5%

**Fonte:** Pesquisa direta 2019

No tocante à divisão de comando e região, houve apenas participantes de duas das três regionais, sendo 59,6% do Comando de Policiamento da Região Metropolitana- CPRM e 40,4% do Comando de Policiamento Regional I. Em relação a participação de representantes da Regional II não foi possível devido à falta de planejamento financeiro e tempo para realizar a coleta de dados, uma vez que as cidades que compõem esta regional se localizarem no Sertão do Estado.



Em relação ao posto/ graduação, soldados representam 41,2% dos participantes e quanto que Cabos 25,4%, seguido por sargentos, 15,8% e subtenentes 1,8%, os 15,8% restantes tiveram como participantes oficiais, sendo distribuído por: 9,6% Tenentes, 3,5% Capitães, 0,9% Major e 1,8% Tenente Coronéis.

No tocante ao ambiente de predominância do serviço, 67,5% dos envolvidos desempenham sua função diretamente na rua, ou seja, a atividade fim, enquanto 27,2% estão diretamente ligados ao serviço administrativo/ expediente e 5,3% na rua e/ou administrativo/ expediente.

Por fim, ao que se refere ao tempo de serviço desses policiais, os dados apontam uma distribuição quase que homogênea para o tempo de serviço, com exceção para o tempo de 20 a 25 anos (2,6%). Aqueles que correspondem ao tempo de 1 a 5 anos, 18,4% ou 5 a 10 anos, 27,2%, representam a população com menos tempo de serviço na PMPB, ou seja, os que entraram nos últimos concursos, enquanto que aqueles que possuem de 10 a 15 anos, 12,3% e 15 a 20 anos, 21,9%, trata-se de um efetivo intermediário em relação ao tempo de serviço; quanto ao tempo de 20 a 25 anos, 2,6% e 25 a 30 anos, 17,5% compreendem àqueles que possuem maior tempo de serviço, nesse grupo entram os que estão próximos da reserva, ou seja, aposentadoria (25 a 30 anos).

A busca pelo conhecimento também é um fator de destaque no perfil do sujeito, isso se verifica pela sua busca por conhecimento expresso pelos dados referentes ao grau de escolaridade. Essa tendência pode-se dá pelo fato de mudanças ocorridas em relação à fatores da qualidade de vida profissional, que segundo Walton (1973) aconteceriam gradativamente a medida que as atitudes sobre a qualidade de vida do trabalho também mudassem.

Por fim, a vida profissional pode ter ampla influência sobre a vida social do indivíduo e alguns fatores relacionados ao trabalho incorrem em sacrifícios, sejam sociais ou psicológicos (WALTON, 1973). De fato, esses fatores podem ser melhor compreendidos quando analisados a carga horária e as características do trabalho dos sujeitos envolvidos na pesquisa.

De forma geral, em ambos os perfis, social e profissional, nota-se uma tendência de no início da vida profissional militar termos sujeitos relativamente novos o que pode ser justificado pela busca da estabilidade financeira; entre os níveis intermediários de tempo de serviço termos uma estabilização em relação a faixa etária e no fim da vida profissional, um aumento da mesma, onde a partir daí o policial se aproxima da reforma ou aposentadoria.

### 4.3 Avaliação da Percepção da Qualidade de Vida no Trabalho

Este tópico visa analisar os dados obtidos na pesquisa referentes à percepção do Policial Militar da QVT no desempenho da atividade policial, para isso foram usados critérios de avaliação sobre o tema, proposto por Walton (1973), os quais têm como finalidade fornecer um parâmetro que sirva de análise às características da Qualidade de Vida no trabalho. Dessa forma, o autor aponta critérios que vão desde o salário percebido até a importância da vida social do trabalho.

#### 4.3.1 Critérios de QVT de Walton

Os critérios apresentados por Walton (1973) traduzem as características da Qualidade de Vida no Trabalho, dada a forma como um trabalhador possa perceber esses critérios uns podem apresentar maior valor do que o outro.

Conforme a Tabela 4, esses critérios são apresentados com variáveis referentes ao nível de percepção para cada um deles.

**Tabela 4** - Nível de percepção para cada critério da QVT

<b>Critérios De Avaliação de QVT</b>	<b>Média</b>	<b>Mediana</b>	<b>Desvio Padrão</b>
COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA	2,40	2,00	1,08
CONDIÇÕES DE TRABALHO	2,87	3,00	1,08
USO E DESENVOLVIMENTO DAS CAPACIDADES	3,21	3,00	0,93
OPORTUNIDADES DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA	2,61	3,00	1,05
INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO	3,58	4,00	0,99
CONSTITUCIONALISMO	2,86	3,00	1,03
TRABALHO E VIDA	3,16	3,00	0,94
RELEVÂNCIA SOCIAL	3,40	3,50	1,07

**Fonte:** Pesquisa direta 2019

Analisando os dados referentes aos critérios, é possível perceber que apenas dois deles apresentam um nível de percepção positivo acerca da QVT. As respostas tendem para uma avaliação positiva no que concerne ao critério da integração social na organização, o que é verificada pela média de 3,58, deixando-a próxima de 4,00 conforme mediana. Por sua vez, uma mediana que assuma valores entre 1,00 e 5,00 é representada na escala *Likert* por variáveis que vão desde Muito Ruim a Muito Bom.

O critério da relevância social apesar de apresentar uma mediana, cujo valor fica próximo de um nível satisfatório em relação aos demais critérios, tende ir para Bom ou Neutro, por conter um valor de 3,50 (este valor encontra-se entre 3,00 e 4,00, por isso tende a

ir para qualquer dos lados) e média de 3,40, o que mostra que a tendência maior é para um nível de neutralidade.

Por outro lado, quando analisado o critério da compensação justa e adequada, depreende-se que foi um dos critérios que apresentou uma das menores médias 2,40 e uma mediana de 2,00 que mostram uma percepção negativa em relação às variáveis referente a remuneração, extras e outras formas de compensação.

Os demais critérios apresentam médias que tendem para um nível baixo de percepção com médias variando entre 2,87 à 3,21 empurrando a média para a neutralidade no momento da resposta.

Nos próximos tópicos, analisam-se as variáveis referentes a cada critério de avaliação da QVT. Dessa forma, tem-se uma percepção de que fatores têm maior influência para uma percepção negativa sobre o tema.

#### 4.3.2 Compensação Justa e Adequada

O primeiro bloco visa avaliar o critério referente à compensação justa e adequada, que envolve aspectos referentes à remuneração percebida pelos trabalhadores, incluindo benefícios extras, dentre outras formas de pagamentos que elevem a satisfação do indivíduo com relação ao serviço.

O que impulsiona o sujeito a trabalhar é o objetivo de ganhar a vida (WALTON, 1973). Esse impulso se dá pelas mais diversas necessidades que o homem, de maneira geral, possui para alcançar ou satisfazer seus propósitos. Desta forma, uma compensação adequada é um dos fatores para que o funcionário possa se sentir valorizado. Os dados referentes a esse critério apontado por Walton (1973) estão dispostos na Tabela 5.

**Tabela 5** – Percepção em relação à Compensação adequada e justa

VARIÁVEIS	Média	Mediana	Des. Padrão
O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração)?	2,68	3,00	1,03
O quanto você está satisfeito com a remuneração paga por horas extras trabalhada?	1,53	1,00	0,82
O quanto você está satisfeito com seu salário, se você o comparar com o salário dos seus colegas?	2,82	3,00	0,98

			48
O quanto você está satisfeito com as recompensas e a participação em resultados que você recebe da instituição (ex.: Ppup, bonificações por apreensão de armas, etc.)?	2,47	2,00	0,89
O quanto você está satisfeito com os benefícios extras referentes a alimentação?	3,06	3,00	0,98
O quanto você está satisfeito com os benefícios extras referentes à transportes?	2,11	2,00	1,04
O quanto você está satisfeito com os benefícios extras referentes à atendimento médico (dentistas, etc.)?	2,11	2,00	1,04

---

**Fonte:** Pesquisa direta 2019

Os valores referentes à remuneração justa apontam uma tendência para a neutralidade, com média de 2,68, enquanto que a satisfação com horas extras trabalhadas está apresentada pela média de 1,53, o que demonstra insatisfação com essa variável. Isso se verifica com a mediana 1,00, representada por Muito Ruim na escala. Em relação ao salário, este apresenta mediana de 3,00, ou seja, muitos dos respondentes se comportaram de forma neutra diante da questão.

Em relação a equidade salarial a média está mais próxima para a neutralidade 2,82. Da mesma forma, a média 3,0 aponta que os respondentes tendem a ficar neutros ao comparar seu salário com o de colegas.

Quando analisado fatores relacionados à participação, em resultados a média 2,47 e mediana 2,00 tendem para a insatisfação. De fato, 2,00 na escala representa a pontuação para Ruim. Tal resultado aponta para necessidade de se conhecer quais os critérios adotados para a participação em tal programa.

As questões referentes aos benefícios extras apontam uma tendência positiva para aquela que diz respeito a alimentação, média 3,06 e mediana 3,00, o que apontam para a neutralidade, em referência a outros benefícios a tendência é para a insatisfação, o que se verifica pelas médias 2,11 e mediana 2,00, que na escala é expresso por Ruim.

Com relação à compensação, Pedroso e Pilatti (2009) apontam dois fatores que são de suma importância para a Qualidade de Vida no Trabalho, um deles faz referência à renda, a qual deve estar dentro de preceitos aceitáveis pela sociedade e garantir as necessidades do trabalhador, o outro diz respeito a compensação justa que em comparação com outras empresas do mesmo ramo, não deve divergir daquela em níveis elevados para remuneração de cargos iguais.

A justiça na remuneração fator importante para a Qualidade de Vida no Trabalho de Policiais, devido à complexidade e natureza da função. Walton (19873) ressalta que o nível de compensação está relacionado com fatores referentes à oferta e à demanda por habilidades específicas ou médias. De fato, essa classe de trabalhadores suscita por compensações que sejam adequadas a natureza da sua função, colocando a própria vida é na linha de frente.

O próximo critério analisado diz respeito às condições de trabalho seguras e saudáveis. Nele são abordados fatores como higiene, carga horária dentre outros, conforme a Tabela 6.

#### 4.3.3 Condições de Trabalho Seguras e Saudáveis

Não se pode falar de fato que policiais estão totalmente seguros durante o trabalho e mesmo fora dele, todavia existem preocupações no tocante ao desempenho da função. Com relação a este fator, Walton (1973) ressalta que os trabalhadores não devem ser expostos a fatores que lhe sejam prejudiciais a vida ou a saúde. A Tabela 6 apresenta as questões referentes ao critério proposto pelo autor para avaliar as condições de segurança e saúde do ambiente de trabalho.

**Tabela 6** – Percepção em relação à Condições de trabalho seguras e saudáveis

VARIÁVEIS	Média	Mediana	Des. Padrão
O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)?	3,39	3,00	0,98
Em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho), como você se sente?	3,22	3,00	0,94
Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como você se sente?	2,57	3,00	1,02
O quanto você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho?	2,25	2,00	0,97
O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela instituição (coletes, armamentos, etc.)?	3,16	3,00	1,06
O quanto você está satisfeito com os equipamentos de uso coletivo disponibilizados pela instituição (viaturas, armamentos, etc.)?	3,01	3,00	1,00
Em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa, como você se sente?	2,48	2,00	1,04

**Fonte:** Pesquisa direta 2019

Em relação à jornada semanal de trabalho, os resultados apontam para uma tendência positiva, com média de 3,29. O mesmo se verifica na questão referente a jornada semanal de trabalho 3,22. Isto significa que esses trabalhadores tendem para a satisfação em relação a carga horária que é de 24 horas por 72 horas de folga. No entanto a mediana de 3,00 apresenta neutralidade por parte dos respondentes.

No tocante à tecnologia, a tendência é que estes trabalhadores estejam insatisfeitos em relação a esta variável, que se demonstra pela média de 2,57. No entanto, a mediana de 3,00 aponta para a neutralidade do respondente, o qual tende a não discutir sobre o assunto.

Sobre a salubridade, a média de 2,25 e a mediana de 2,00 mostram que para os servidores este fator não é muito bom ou não existe uma maior preocupação com isso. Tal situação pode ser verificada devido ao ambiente de trabalho (rua) e às diversas situações do dia-a-dia com a qual o policial tem que lidar.

Com relação aos equipamentos de uso individual - EPI e de uso coletivo – EPC, as médias 3,16 e 3,01 tendem para a positividade. Todavia, a mediana de 3,00 expressa que os respondentes preferem se manter neutro ao falar em assuntos sobre o referido tema.

Por fim, tem-se que, em se tratando da fadiga ou cansaço causado pelo trabalho, os respondentes percebem como um fator ruim, o que se verifica pela média de 2,48 apontando que eles não se sentem bem com relação a isto, de igual modo tal fator é comprovado pela mediana de 2,00, o que na escala representa a variável Ruim.

Como a função policial difere de outras funções, no decorrer da jornada de trabalho ele pode se deparar com situações que ponha em risco sua integridade física ou psicológica, dentre outras. Alguns fatores que sejam nocivos à saúde do trabalhador devem ser amenizados para que haja melhores condições da atividade (PEDROSO e PILATE, 2009).

O terceiro critério adotado por Walton (1973) discorre sobre a oportunidade de usar e desenvolver as capacidades humanas. O uso desse critério é mais bem apresentado na Tabela 7, a qual dispõe dos dados relativos a cada questão para a avaliação do mesmo.

#### 4.3.4 Oportunidade de Usar e Desenvolver as Capacidades

A busca pelo crescimento profissional é um dos fatores que impulsiona o trabalhador a buscar sempre pelo conhecimento. Algumas empresas possuem cargos que exigem habilidades especiais, de forma geral, a função policial é algo que demanda por essa especialização do serviço. Pedroso e Pilatti (2009) afirmam que postos diferentes de trabalho

exigem também níveis diferenciados de habilidades e neles os trabalhadores podem desenvolver suas competências e conhecimentos.

A Tabela 7 apresenta o critério referente ao uso e desenvolvimento das capacidades abordado por Walton (1973).

**Tabela 7**– Percepção em relação à Oportunidade de usar desenvolver as capacidades

VARIÁVEIS	Média	Mediana	Des. Padrão
Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade tomar decisões) que possui no seu trabalho?	2,96	3,00	1,03
Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos) no trabalho, como você se sente?	3,11	3,00	0,96
O quanto você está satisfeito com a sua avaliação de desempenho (ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho no trabalho)?	3,29	3,00	0,78
Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente?	3,48	4,00	0,85

**Fonte:** Pesquisa direta 2019

Os valores expressos na Tabela 7 apontam para a neutralidade nas diferentes variáveis, principalmente com aquela que diz respeito a autonomia, onde a média é de 2,96. No entanto, há um grau de discordância com relação a tal fator, representado por um desvio padrão de 1,03. Fatores como polivalência com média de 3,11, avaliação do desempenho, média 3,29 e responsabilidades conferidas com média de 3,48 tendem para a satisfação e apresentam um grau de discordância baixo.

Nota-se que com relação a responsabilidade conferida, a mediana 4,00, aponta para um nível de satisfação Bom. Isso se deve ao grau de responsabilidades que o policial tem no desempenho da função. Walton (1973) elenca a autonomia, habilidades múltiplas, informações e perspectivas, totalidades das tarefas e planejamento com habilidades que o trabalhador pode desenvolver no desempenho da função. Dentro da função policial essas habilidades são necessárias e necessitam de outra que as complementem.

O próximo critério abordado tem como objetivo avaliar as oportunidades dentro da organização/ instituição. Esse critério é apresentado com suas variáveis na Tabela 8.

#### 4.3.5 Oportunidade de Crescimento e Segurança

A oportunidade de crescimento dentro da organização é outro fator que deve estimular os funcionários. Este critério também diz respeito a questão da segurança do trabalho no sentido de estabilidade. Com relação a esse critério, Detoni (2001) aponta para um conflito existente, no qual a oportunidade de carreira na organização se constitui como fator limitante em um grupo de trabalhadores por esta está associada a educação formal. Com isso, um profissional com um grau de ensino mais elevado que outro terá mais oportunidade de promoção do que aquele que possui menos conhecimento.

A Tabela 8 apresenta as variáveis relacionadas ao critério da oportunidade de crescimento e segurança.

**Tabela 8** – Percepção em relação à Oportunidade de crescimento e segurança

<b>Variáveis</b>	<b>Média</b>	<b>Mediana</b>	<b>Des. Padrão</b>
O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional?	2,89	3,00	1,24
O quanto você está satisfeito com os treinamentos que você faz(proporcionados pela instituição)?	2,52	2,50	0,98
Em relação às situações e a frequência em que ocorrem as demissões no seu trabalho, como você se sente?	2,79	3,00	0,88
Em relação ao incentivo que a instituição dá para você se especializar, como você se sente?	2,25	2,00	0,98

**Fonte:** Pesquisa direta 2019

A partir da Tabela 8, depreende-se que os respondentes tendem a se manterem neutros com relação a oportunidade de crescimento profissional na instituição, com média de 2,89 e mediana de 3,00, no entanto, há uma grande discordância representada por um desvio padrão de 1,24, o que representa que a tendência é de insatisfação. O mesmo ocorre quando analisados os dados referentes às demissões, a tendência é de neutralidade, de fato, há pouca discordância para esse fator.

Quanto a treinamentos, média de 2,52, a tendência é que os servidores estejam insatisfeitos. Tem-se que a mediana de 2,50 está entre a neutralidade e a variável ruim e o grau de discordância próximo de 1,00, o que demonstra que houve maior número de respostas para Ruim ou Muito Ruim. O mesmo acontece com o que diz respeito aos incentivos onde a média de 2,25 demonstra a percepção para esse fator é ruim, isso pode ser devido à ausência ou o baixo nível de incentivos.



Alguns desses fatores são prejudiciais ao andamento do serviço, assim como para a vida do trabalhador. Walton (19873) destaca a tendência de alguns profissionais demorarem a ascender na carreira e com isso ao longo dela passarem por sentimentos desmotivadores.

O quinto critério adotado por Walton (1973) aborda elementos referentes à integração social na organização, este critério está representado na Tabela 9 com as respectivas variáveis para avaliação do mesmo.

#### 4.3.6 Integração Social na Organização

A integração social na organização tem como características a experiência vivenciada pelo trabalhador que experimenta a satisfação no ambiente do trabalho. Walton (1973) aponta que esse fator se dá pela influência de atributos, como: liberdade do pré-conceito, igualitarismo, mobilidade, grupos primários de apoio, comunidade e abertura pessoal. A Tabela 9 mostra a percepção do policial com relação a estas variáveis.

**Tabela 9** - Percepção em relação à Integração social na organização

<b>Variáveis</b>	<b>Média</b>	<b>Mediana</b>	<b>Des. Padrão</b>
Em relação à discriminação (social, racial, religiosa, sexual, etc.) no seu trabalho como você se sente?	3,38	3,00	1,04
Em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no seu trabalho, como você se sente?	4,04	4,00	0,76
Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente?	3,96	4,00	0,88
O quanto você está satisfeito com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho?	3,12	3,00	1,03

**Fonte:** Pesquisa direta 2019

No que tange à integração social na organização, nota-se que há um nível satisfatório, com tendência para Bom nas variáveis que se referem ao relacionamento interpessoal e o compromisso em equipe, com médias de 4,04 e 3,96 respectivamente e um baixo grau de discordância para estes valores.

Fatores como discriminação e valorização das ideias tendem para a neutralidade, o que se verifica com as médias próximas de 3,00 e medianas de mesmo valor, porém há um grau de discordância em ambas as variáveis que pode ter puxado as medidas para próximo da neutralidade.

No próximo ponto são abordados fatores referentes ao constitucionalismo, o qual está melhor representado pela Tabela 10.

#### 4.3.7 Constitucionalismo

Pontos referentes ao constitucionalismo podem afetar os trabalhadores e alguns desses pontos fazem referência a tomada de decisão a qual se dá devido ao *status* e quando é tomada em nome do trabalhador (WALTON, 1973). Por isso, o mesmo autor aponta aspectos do constitucionalismo que devem proporcionar um maior grau da qualidade de vida profissional. Estes estão apresentados na Tabela 10.

**Tabela 10-** Percepção em relação ao Constitucionalismo

Variáveis	Média	Mediana	Des. Padrão
O quanto você está satisfeito com a instituição por ela respeitar os direitos do trabalhador?	2,69	3,00	0,95
O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade dar suas opiniões) no trabalho?	2,52	3,00	1,11
O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?	2,80	3,00	0,92
Em relação ao respeito a sua individualidade (características individuais e particularidades) no trabalho, como você se sente?	3,44	4,00	0,88

**Fonte:** Pesquisa direta 2019

A Tabela 10 aborda fatores referentes aos direitos do trabalhador, liberdade de expressão, discussão de normas e respeito à individualidade. Nota-se a tendência em relação aos três primeiros fatores é de neutralidade, no entanto há um grau de discordância elevado para a variável liberdade de expressão, o que puxa a média para próximo de neutro.

Por outro lado, a variável respeito à individualidade mostra certo nível de satisfação, com média de 3,44 e mediana 4,00, o que significa Bom na escala e pouca discordância para isto.

O tópico que segue apresenta fatores que se relacionam ao trabalho e a vida do trabalhador. O critério adotado por Walton (1973) é representado na Tabela 11 com suas respectivas variáveis.

#### 4.3.8 Trabalho e Espaço Total de Vida

A vida profissional é um fator que pode influenciar positivamente quanto negativamente em outros elementos da vida do indivíduo, assim como na vida familiar (WALTON, 1973). Por isso a necessidade de separar cada coisa de acordo com o espaço que deve ocupar. A Tabela 11 apresenta as variáveis referentes ao critério do trabalho e espaço total de vida.

**Tabela 11** – Percepção em relação ao Trabalho e espaço total de vida

Variáveis	Média	Mediana	Des. Padrão
O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?	3,18	3,00	0,91
O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer?	3,05	3,00	0,98
O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso?	3,25	3,00	0,95

**Fonte:** Pesquisa direta 2019

Os valores Apontados na Tabela 11 mostram que há uma neutralidade quanto a influência que o trabalho tem em relação à vida fora dele, porém o desvio padrão variando de 0,91 à 0,95, próximos de 1,00 apontam que há discordância quanto a essa neutralidade e que o trabalho pode influenciar em outra esferas da vida do profissional de segurança pública.

O último critério abordado por Walton (1973) tem como propósito avaliar a importância da vida social e profissional. Esse critério é apresentado na Tabela 11, na qual estão dispostas suas respectivas variáveis.

#### 4.3.9 Relevância Social

Aqui é abordado o papel social que a organização/ instituição tem no desempenho de suas atividades. Walton (1973) afirma que o papel social da empresa pode ser positivo ou negativo o que leva à preocupação por parte de seus funcionários. A Tabela 12 aponta os fatores referentes à relevância social que podem causar impactos socialmente negativos.

**Tabela 12** – Percepção em relação à Relevância social

<b>Variáveis</b>	<b>Média</b>	<b>Mediana</b>	<b>Des. Padrão</b>
Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?	4,01	4,00	1,00
O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que instituição tem?	3,32	3,00	1,00
O quanto você está satisfeito com a qualidade dos serviços prestados pela sua instituição?	3,61	4,00	0,86
O quanto você está satisfeito com a política de recursos humanos (a forma da empresa tratar os funcionários) que a instituição tem?	2,65	3,00	0,94

**Fonte:** Pesquisa direta 2019

Em relação ao orgulho de realizar o trabalho, este obteve média de 4,01 e mediana 4,00, que aponta para a satisfação em desempenhar a função, enquanto que a variável referente a integração comunitária tende para a neutralidade, isso se deve ao fato de o respondente não ter entendido a questão. Por outro lado, a qualidade do serviço prestado tendo para a satisfação, com média de 3,61 e mediana 4,00, o que representa um nível de percepção Bom na escala.

Quanto a política de recursos humanos, nota-se uma média de 2,65 para a insatisfação, enquanto que a tendência representada pela mediana de 3,00 é de se permanecer neutro em relação ao tópico.

Estes são fatores que buscam integrar a instituição e a sociedade, no entanto sob diferentes ópticas eles podem ter valores diferentes. Para instituição ela pode estar se esforçando para dar o seu máximo, para a sociedade a instituição pode não estar fazendo nada. Walton (1973) aponta que a forma como a organização age perante a sociedade pode causar baixa estima em seus trabalhadores.

#### **4.4 Percepção total da Qualidade de Vida no Trabalho**

Perceber a Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho também é perceber que há alguém preocupado com o trabalhador. Manter-se neutro sobre um critério ou variável pode afetar os demais conjuntos. De fato, Walton (1973) aponta para a relação que há entre as

categorias. Igual forma, fatores relacionados ao trabalho podem afetar a qualidade de vida fora dele e fatores relacionados a vida social podem afetar a qualidade de vida profissional.

De uma forma geral, os respondentes participantes da amostra se comportaram de forma neutra em relação à pesquisa, o que se verifica na Tabela 13.

**Tabela 13 - Percepção total da QVT**

<b>Frequência absoluta das questões</b>	<b>Média</b>	<b>Mediana</b>	<b>Desvio padrão</b>
4218	2,95	3,00	1,10

**Fonte:** Pesquisa direta 2019

A Tabela 13 mostra os valores referentes à frequência das questões, a média, mediana e desvio padrão das respostas. O valor central da mediana aponta para a neutralidade nas respostas, da mesma forma a média de 2,95, próxima da mediana corrobora com a medida. Por outro lado, um desvio padrão de 1,10 aponta discordância quanto isso, o que pode ser para um nível de percepção positivo ou negativo.

Embora haja uma tendência positiva de forma geral, alguns pontos em particular necessitam de atenção. Como a percepção da QVT é algo subjetivo, alguns dos indivíduos podem notar uma aplicação positiva desta, enquanto outros não sintam a sua existência.

Dentro de uma instituição ou organização, o constitucionalismo é apenas um dos fatores que podem barrar estes profissionais em expressar aquilo que realmente sentem com relação à QVT. Cabe salientar que é importante a existência de um equilíbrio entre o indivíduo e a organização para que a Qualidade de Vida no ambiente profissional atenda aos requisitos de ambos.

Fatores relacionados à remuneração são os pontos que mais evidencia a insatisfação mais, o que leva ao entendimento de uma percepção negativa da QVT ou mesmo a sua ausência. Isso pode despertar no trabalhador um sentimento de não valorização, o que pode implicar na qualidade dos serviços.

Algumas providências são necessárias para suprir ou fortalecer a QVT no desempenho da função, essas necessidades foram expostas pelos Agentes de Segurança Penitenciária do Estado da Paraíba em um estudo realizado por Oliveira *et al* (2013), os quais também servem como sugestão para este estudo. Essas sugestões estão elencadas na Tabela 14.

**Tabela 14 – Sugestões de melhoria da QVT**

<b>Sugestões De Melhorias Da QVT</b>	<b>Frequência das Respostas</b>	<b>Percentuais</b>
Melhoria da remuneração	10	15,6%

Disponibilização de equipamentos e materiais necessários	10	15,6%
Aumento de efetivo	7	10,9%
Valorização e respeito ao servidor	4	6,3%

---

**Fonte:** Oliveira *et al* (2013) adaptado

Cabe ressaltar que as sugestões apresentadas na Tabela 14 foram propostas por Agentes Penitenciários. No entanto, devido à natureza da função se assemelhar a da função policial e essas necessidades estarem dentro dos critérios abordados, ficam aqui propostos como algumas das melhorias a serem tomadas para a QVT da atividade policial.

As sugestões de melhorias apresentadas na Tabela 14 se encaixam com as necessidades expressas pela análise dos critérios de QVT, onde compensação justa e adequada, condições de trabalho, oportunidade de crescimento e segurança e constitucionalismo apresentaram índices que desperta a necessidade de uma atenção maior para com o Agente de Segurança Pública.

Muito embora as exigências físicas configurem como melhorias mais importantes, a valorização e o respeito ao servidor podem englobar fatores que atendam a todas as necessidades uma vez que se enxergará o indivíduo como peça fundamental para o serviço, percebendo que bem mais que sua mão de obra ele oferta a vida no desempenho da função.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao se estudar Qualidade de Vida no trabalho, depreende-se que há uma tríade que é afetada pelo tema: primeiro a comunidade profissional (o trabalhador), segundo a organização (ambiente de trabalho) e terceiro a sociedade (clientes/usuários dos serviços prestados); por isso há a necessidade de por parte da administração pública ser adotadas medidas que fortaleçam o compromisso do trabalhador com o trabalho e a sociedade.

Diante do entendimento de que diversos sujeitos podem ser afetados pela QVT, é possível compreender a sua importância para o servidor e para a instituição. A pesquisa aponta para uma percepção positiva de alguns fatores, dentre eles o orgulho de desempenhar a função policial, este é um fato importante, isso por ser a Polícia Militar uma das mais antigas instituições do Estado, outro fator que pode motivar isso pode ser a gratidão da sociedade, não como um todo, uma vez que há os que aplaudem e os que criticam a atividade policial.

Os resultados da pesquisa respondem ao objetivo principal desse estudo que foi avaliar a existência da Qualidade de Vida no Trabalho através da percepção do policial militar no desempenho de suas atividades. Alguns fatores relacionados diretamente ao trabalho requerem uma maior atenção devido ao risco que esses trabalhadores correm ao desempenhar sua função. A melhoria das condições de trabalho é um dos principais objetivos da QVT, dentro da instituição pesquisada ela pode colaborar para o nível de comprometimento do servidor.

Os objetivos específicos tinham como foco trazer conceitos de QVT para desta forma conhecer a sua importância dentro das organizações. Chegar ao entendimento do que é o tema foi possível através da leitura de estudos de autores que abordam sobre o tema, dentre esses, pode-se citar Walton, que forneceu um dos modelos mais usados na avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho.

O segundo objetivo específico do estudo tinha como intuito verificar como a Qualidade de Vida no Trabalho tem sido abordada na gestão pública e sua aplicação com Agentes de Segurança Penitenciária. A partir desse objetivo percebeu-se a problemática existente com relação ao tema e sua aplicação dentro de instituições públicas, dentre elas a visão negativa que se há sobre servidores públicos, de que “fazem corpo mole para trabalhar”, ressaltando que não existe preocupação por parte da gestão pública em relação ao tema.

O estudo feito com Agentes Penitenciários serviu como fonte para entender que a preocupação com agentes de segurança é algo que se encontra defasada, como aponta Bezerra (2006) ao falar sobre a QVT na Gestão Pública.

Por fim, o estudo se propõe a analisar como os servidores públicos/ Agentes de Segurança Pública têm percebido a Qualidade de Vida no Trabalho no ambiente de serviço. Este é um ponto crítico que envolve diversos fatores, pois o Agente de Segurança Pública é Militar e o militarismo por sua vez possui regulamento próprio que se difere de qualquer outra instituição se constituindo, em alguns casos, como fator limitante para a busca por melhorias destinada à categoria.

Quanto a QVT dentro da instituição, nota-se que existem as oportunidades de especialização, os planos de promoção já são pré-definidos no estatuto, todavia há exigências por partes dos servidores, principalmente no que diz respeito a remuneração e promoções devido ao tempo entre uma e outra. Há também alguns programas que buscam amenizar os riscos com a saúde do profissional de segurança pública com a prática de exercícios e a verificação de alguns fatores relacionados ao bem-estar.

Alguns programas ainda carecem de melhor divulgação. A Instituição também pratica a premiação por alcance de metas, bonificando os batalhões que atingirem a redução de crimes violentos letais intencionais.

A grande problemática dentro do contexto da QVT na gestão Pública, é que o servidor depende de políticas governamentais, qualquer melhoria que visem atender a essa classe de trabalhador passam antes pelas mãos de deputados e governador, para que depois seja implementada dentro dos órgãos públicos. Dessa forma, o servidor se vê ‘de mãos atadas’ diante de algumas situações.

Mesmo que a QVT dentro da instituição não apresente percepção completamente favorável, essa ainda se justifica pelo espírito de companheirismo e de gratidão de servir a corporação. Um dos motivos que impulsionou ao estudo dentro da mesma, trabalho esse que, como qualquer outro, conta com suas limitações.

O desempenho da pesquisa esbarrou com vários problemas, alguns dos quais exigiam mais tempo. Um deles excluiu do estudo o Comando Regional de Policiamento II sediado no Sertão da Paraíba, a falta de planejamento adequado impossibilitou a vigem para coletar dados na mesma. A aplicação do questionário de maneira expressa também dificultou o andamento da pesquisa, a utilização de mecanismo digital, como Google Docs, atingiria um número bem maior de respondentes e possibilitaria atingir grupos bem mais distantes.

O tempo para os respondentes participarem da pesquisa também foi uma variável que afetou o andamento desta, em muitos casos era abordado o policial na rua enquanto estava trabalhando, em outros se deixava o questionário e se dava um prazo para pegar respondido, que por muitas vezes era recebido em branco, sem respostas.



Partindo-se da premissa de que a QVT não é algo apenas das organizações privadas, espera-se que a pesquisa contribua para o entendimento da importância da Qualidade de Vida no Trabalho de Agentes de Segurança Pública e que desperte ainda mais o interesse de se estudar sobre o tema destinado a Gestão Pública. Espera que esta investigação sirva como base para outras que possam vir a ser desenvolvidas com Policiais Militares ou qualquer outra categoria de policiais.

## REFERÊNCIAS

- ABREU, Jeferson Fabrício da Silva. ADÃO, Sebastião Ailton da Rosa Cerqueira. A Qualidade de Vida Dos Policiais Militares: Um estudo no 2º Regimento de Polícia Montada de Santana Do Livramento – RS. 2017. 22f. Trabalho de Curso (Graduação em Administração) – Universidade Federal do Pampa, Rio Grande do Sul, 2017
- ALEXANDRE, J. W. C. *et al.* **Análise do número de categorias da escala de Likert aplicada à gestão pela qualidade total através da teoria da resposta ao item.** In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 23., 2003, Ouro Preto. **Anais...** Ouro Preto: ABEPRO, 2003. 1 CD-ROM.
- ANTÔNIO, Capitão. **Rotina policial.** Blog mini trampo. 4 de junho de 2016. Disponível em : <<https://curriculummaster2.wordpress.com/2016/07/04/rotina-policial/>> Acesso em: 07 de junho de 2019.
- ALFENAS, Ricardo Augusto da Silva; RUIZ, Valdete Maria. **Um panorama de estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho na administração pública brasileira no período de 2007 a 2013.** Revista Organizações em Contexto, São Paulo, v. 11, n. 22, p. 143-167, 2015.
- AMARO, João Marcelo Ramachiotti; DUMITH, Samuel Carvalho. **Sonolência Diurna excessiva e qualidade de vida relacionada à saúde dos professores universitários.** Jornal Brasileiro de Psiquiatria, Rio de Janeiro, v. 67, n. 2, p. 94-100, 2017.
- AMORIM, Tânia Gonçalves Ferreira Nobre. **Qualidade de Vida no Trabalho: preocupação também para servidores públicos?** RECADM, Campo Largo, v. 9, n. 1, p. 35-48, 2010.
- BEZERRA, Ana Magnólia. **Todos precisam ter uma boa qualidade de vida.** RH.com.Br, 30/10/2006. Entrevista concedida a Patrícia Bispo.
- BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. **Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm)>. Acesso em: 26 de maio, de 2019.
- CAVEDON, Neusa Rolita. **A Qualidade de Vida no Trabalho na área da Segurança Pública: uma perspectiva diacrônica das percepções olfativas e suas implicações na saúde dos servidores.** Revista Organizações & Sociedade, Salvador, v.21, n.68, p. 875-892, 2014.
- CICONELLI, Rozana Mesquita; FERRAZ, Marcos Bosi; SANTOS, Wilton. MEINÃO, Ivone; QUARESMA, Marina Rodrigues. **Tradução para a Língua portuguesa e avaliação do questionário genérico de avaliação de qualidade de vida SF-36.** Revista Brasileira de Reumatologia, Campinas, v.39, n.3, p.143-150, 1999.
- COLAUTO, Romualdo Douglas; BEUREN, Ilse Maria. **Análise de conteúdo das estratégias nos relatórios de administração de companhias abertas.** Revista Eletrônica de Administração, Rio Grande do Sul, ed. 49 v. 12 v. 1, 2006.

CONTE, Antônio Lazáro. **Qualidade de Vida no Trabalho**. Revista FAE BUSINESS, n.7, Nov. 2003.

DANTAS, Rosana Aparecida Spadoti; SAWADA, Namie Okino; MALERBO, Maria Bernadete. **Pesquisas sobre qualidade de vida: revisão da produção científica das universidades públicas do estado de São Paulo**. Revista Latino-americana de Enfermagem, São Paulo, v.11, n. 4, p. 532-538, 2003.

DETONI, José Dimas. **Estratégias de avaliação da qualidade de vida no trabalho: estudos de casos em agroindústrias**. Florianópolis, 2001. 141f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina.

FERREIRA, Patrícia Itala. **Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho** / Patrícia Itala Ferreira; organização Andrea Ramal. - [Reimpr.]. - Rio de Janeiro: LTC, 2017.

FREIRE, Matheus Guedes. **Qualidade de Vida no Trabalho**. 2013, 35f. Trabalho de curso, Faculdade de Tecnologia e ciências sociais aplicadas (FATECS), Brasília, 2013.

GARCIA, Edilene de Oliveira Pereira. **O conteúdo significativo da Qualidade de Vida no Trabalho para funcionários públicos de uma secretaria de saúde**. Revista Eletrônica Gestão e Serviços, São Paulo, v. 1, n. 1, p.76-94, 2010.

\_\_\_\_\_. **Estudo de caso exploratório sobre Qualidade de Vida no Trabalho de funcionários públicos**. Revista Organizações em contexto, São Paulo, n. 5, p. 9-31, 2007.

GARLET, Valéria; BEURON, Thiago Antônio; SCHERER, Flávia Luciane. **Qualidade de vida no serviço público: ações de Qualidade de Vida no Trabalho apresentadas nos documentos das instituições federais de ensino superior gaúchas**. Revista do CEPE, Santa Cruz do Sul, n. 45, p. 109-126, 2017.

HAIR JR, Joseph F.; BABIN, Barry; MONEY, Arthur Henley; SAMOEL, Phillip. **Fundamentos de Métodos de pesquisas em Administração**; tradução Lene Belon Ribeiro. – Porto Alegre: Bookman, 2005.

LIMA, João Batista de. **História da PMPB**. Disponível em: <[http://www.pm.pb.gov.br/arquivos/historia\\_da\\_pmpb.pdf](http://www.pm.pb.gov.br/arquivos/historia_da_pmpb.pdf)> Acesso em: 07 de junho de 2019.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de Vida no Trabalho - QVT**: 02. ed. Editora Atlas S.A., São Paulo, 2012.

MAIA, Kadma Lanúbia da Silva; ARAÚJO, Richard Medeiros de; ALLOUFA, Jomária Mata de Lima. **Qualidade de Vida no Trabalho sob a ótica de servidores públicos: um estudo de caso em uma empresa pública federal**. Revista Ciências Administrativas, Fortaleza, v. 18, n. 2, p. 437-484, 2012.

MILHOME, Jaqueline Cavalcante; ROWE, Diva Ester Okazaki. **Qualidade de Vida no Trabalho: análise da produção científica entre 2006 e 2015**. Revista Gestão e Planejamento, Salvador, v. 17, n. 3, p. 499-519, 2016.

MORAIS, André Sette Carneiro de. **"Novo cangaço", os crimes contra estabelecimentos bancários: em busca do perfil dos criminosos**. 2016. 66f. Trabalho de Conclusão de Curso (Pós-graduação em Inteligência policial e Análise Criminal) - Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande, 2016.

OLIVEIRA, Jonathan Silva de; WALTER, Fábio; PINHO, Marco Aurélio Benevides de; AMORIM, Tânia Nobre Gonçalves Ferreira. **Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo sobre a avaliação por agentes de segurança penitenciária**. RAUnP, Rio Grande do Norte, v.5, n.2, 2013.

PARAIBA, Polícia Militar do Estado da. **Concursos Públicos**. Disponível em: <<http://www.pm.pb.gov.br/portal/informacoes/concursos/concursos-publicos/>> Acesso em: 26 de maio de 2019.

PARAÍBA. Lei nº 3.909, de 14 de julho de 1977. **Dispõe sobre o estatuto dos policiais militares do estado da Paraíba, e dá outras providências**. Disponível em: <[http://www.pm.pb.gov.br/arquivos/Estatuto\\_dos\\_Policiais\\_Militares.pdf](http://www.pm.pb.gov.br/arquivos/Estatuto_dos_Policiais_Militares.pdf)>. Acesso em: 26 de maio, de 2019.

PEDROSO B.; PILATTI L. Notas sobre o modelo de qualidade de vida no trabalho de walton: uma revisão literária. *Conexões*, v. 7, n. 3, p. 28-43, 2009.

PEREIRA, Érico Felden; TEIXEIRA, Clarissa Stefani; SANTOS, Anderlei dos. **Qualidade de vida: abordagens, conceitos e avaliação**. *Revista Brasileira de Educação Física e Esporte*, São Paulo, v.26, n.2, p. 241-250, 2012.

SCIARPA, Aline Cardoso; PIRES, José Calixto de Souza; NETO, Odilon José de Oliveira. **Qualidade de Vida no Trabalho: a percepção dos trabalhadores no ambiente de trabalho na empresa LimpVap**. *Convibra07*, Paraná, p. 1-18, 2007.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. **Qualidade de vida do trabalho: origem, evolução e perspectivas**. *Caderno de pesquisas em administração*, São Paulo, v.8, n.1, p. 23-35, 2001.

VERGARA, Sylvia Constant. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração* / Sylvia Constant Vergara. – 16. ed. – São Paulo: Atlas, 2016.

WALLIMAN, Nicholas. **Métodos de pesquisa**. Revisão técnica de Patrícia Viveiros de Castro Krakauer; tradução de Arlete Simille Marques. São Paulo: Saraiva, 2015. 192 p. (Homem, cultura e sociedade)

WALTON, R. E. **Quality of Working Life: What is it?** *Sloan Management Review*, Cambridge, v.15, n.1, p. 11-21, 1973.

# APÊNDICE

**APÊNDICE A: QUESTIONÁRIO****PARTE I – CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS**

**1.Gênero:** ( ) Masculino ( ) Feminino

**2.Faixa etária:**

( ) menos de 20 anos ( ) 31 a 40 anos ( ) 50 anos ou mais  
( ) 21 a 30 anos ( ) 41 a 50 anos

**3.Tempo de Serviço:**

( ) De 1 a 5 anos ( ) De 15 a 20 anos  
( ) De 5 a 10 anos ( ) De 20 a 25 anos  
( ) De 10 a 15 anos ( ) De 25 a 30 anos

**4.Estado Civil:**

( ) solteiro (a) ( ) divorciado (a)  
( ) desquitado (a) ( ) união estável

**5.Escolaridade:**

( ) Ensino Médio Completo ( ) Ensino Superior incompleto  
( ) Ensino Superior Completo ( ) Especialização (ando)  
( ) Mestrado (ando) ( ) Doutorado (ando)

## PARTE II: CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

### Instruções

Este questionário visa conhecer sua percepção de como você se sente a respeito da sua Qualidade de Vida no Trabalho. É importante que você responda todas as questões. Se você não tem certeza sobre que resposta dar em uma questão, por favor, escolha entre as alternativas a que lhe parece mais apropriada. Nós estamos perguntando o quanto você está satisfeito (a), em relação a vários aspectos do seu trabalho. Escolha entre as alternativas e marque-a com um **X** o número que melhor represente a sua opinião.

As questões abaixo apresentam cinco alternativas, marque com um **x** aquela que melhor descreve o grau de percepção com relação a cada fator conforma ilustração abaixo:

MUITO RUIM	RUIM	NEUTRO	BOM	MUITO BOM
1	2	3	4	5

<b>Em relação ao salário (compensação) justo e adequado:</b>					
O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração)?	1	2	3	4	5
O quanto você está satisfeito com a remuneração paga por horas extras trabalhada?	1	2	3	4	5
O quanto você está satisfeito com seu salário, se você o comparar com o salário dos seus colegas?	1	2	3	4	5
O quanto você está satisfeito com as recompensas e a participação em resultados que você recebe da instituição (ex.: Ppup, bonificações por apreensão de armas, etc.)?	1	2	3	4	5
O quanto você está satisfeito com os benefícios extras referentes a alimentação?	1	2	3	4	5
O quanto você está satisfeito com os benefícios extras referentes à transportes?	1	2	3	4	5
O quanto você está satisfeito com os benefícios extras referentes à atendimento médico (dentistas, etc.)?	1	2	3	4	5
<b>Em relação as suas condições de trabalho:</b>					
O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)?	1	2	3	4	5
Em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho), como você se sente?	1	2	3	4	5
Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como você se sente?	1	2	3	4	5
O quanto você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho?	1	2	3	4	5
O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela instituição (coletes, armamentos, etc.)?	1	2	3	4	5
O quanto você está satisfeito com os equipamentos de uso coletivo disponibilizados pela instituição (viaturas, armamentos, etc.)?	1	2	3	4	5
Em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa, como você se sente?	1	2	3	4	5
<b>Em relação ao uso das suas capacidades no trabalho:</b>					
Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade tomar decisões) que possui no seu trabalho?	1	2	3	4	5

Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos) no trabalho, como você se sente?	1	2	3	4	5
O quanto você está satisfeito com a sua avaliação de desempenho (ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho no trabalho)?	1	2	3	4	5
Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente?	1	2	3	4	5
<b>Em relação às oportunidades que você tem no seu trabalho:</b>					
O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional?	1	2	3	4	5
O quanto você está satisfeito com os treinamentos que você faz(proporcionados pela instituição)?	1	2	3	4	5
Em relação às situações e a frequência em que ocorrem as demissões no seu trabalho, como você se sente?	1	2	3	4	5
Em relação ao incentivo que a instituição dá para você se especializar, como você se sente?	1	2	3	4	5
<b>Em relação à integração social no seu trabalho:</b>					
Em relação à discriminação (social, racial, religiosa, sexual, etc.) no seu trabalho como você se sente?	1	2	3	4	5
Em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no seu trabalho, como você se sente?	1	2	3	4	5
Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente?	1	2	3	4	5
O quanto você está satisfeito com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho?	1	2	3	4	5
<b>Em relação ao constitucionalismo (respeito às leis) do seu trabalho:</b>					
O quanto você está satisfeito com a instituição por ela respeitar os direitos do trabalhador?	1	2	3	4	5
O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade dar suas opiniões) no trabalho?	1	2	3	4	5
O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?	1	2	3	4	5
Em relação ao respeito a sua individualidade (características individuais e particularidades) no trabalho, como você se sente?	1	2	3	4	5
<b>Em relação ao espaço que o trabalho ocupa na sua vida:</b>					
O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?	1	2	3	4	5
O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer?	1	2	3	4	5
O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso?	1	2	3	4	5
<b>Em relação à relevância social e importância do seu trabalho:</b>					
Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?	1	2	3	4	5
O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que instituição tem?	1	2	3	4	5
O quanto você está satisfeito com a qualidade dos serviços prestados pela sua instituição?	1	2	3	4	5
O quanto você está satisfeito com a política de recursos humanos (a forma de a empresa tratar os funcionários) que a instituição tem?	1	2	3	4	5